

# RAPPORT ANNUEL HALDE



# 2009

**HALDE**

08 1000 5000  
[www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Haute Autorité  
de Lutte contre  
les Discriminations  
et pour l'Égalité





# Sommaire

|                               |    |
|-------------------------------|----|
| Présentation de la HALDE      | 3  |
| Le mot du Président           | 5  |
| Le Collège                    | 6  |
| Le Comité consultatif         | 8  |
| L'organisation administrative | 9  |
| Les indicateurs sociaux       | 10 |
| Le rapport financier          | 11 |

## 1 L'activité en 2009

---

|  |    |
|--|----|
| La typologie des réclamants et des saisines de la HALDE  | 13 |
| Le traitement des réclamations                           | 18 |
| Les suites données en 2009 aux délibérations de la HALDE | 22 |
| Les points de blocage                                    | 27 |
| Les appels au 08 1000 5000                               | 28 |
| L'action régionale                                       | 29 |
| La promotion de l'égalité                                | 31 |
| Le travail de veille                                     | 33 |
| Les conventions  | 33 |
| La communication   | 34 |
| Le site internet   | 36 |
| L'action européenne et internationale                    | 37 |

## 2 Les trois priorités

---

|             |    |
|-------------|----|
| L'emploi    | 39 |
| L'éducation | 47 |
| Le logement | 50 |

## 3 L'apport de la HALDE 2005-2009

---

## 4 Les annexes

---

|   |    |
|---|----|
| Les principales délibérations de 2009         | 58 |
| Le recueil de décisions de jurisprudence 2009 | 63 |
| Les loi et décret                             | 68 |



---

# Présentation de la HALDE

---

**La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004.**

---

Elle est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Les discriminations prohibées par la loi portent notamment sur l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

La HALDE mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

La HALDE est composée d'un Collège de onze membres qui décide des suites à donner aux réclamations et formule des recommandations. La HALDE crée auprès d'elle un Comité consultatif et dispose de services placés sous l'autorité du Président.

## Le traitement des réclamations

La HALDE peut être saisie, par lettre, par courriel ou au travers de ses correspondants locaux, par toute personne qui s'estime victime d'une discrimination, soit directement, soit par l'intermédiaire d'un parlementaire. Elle peut également être saisie, avec l'accord de la victime, par toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations.

Toute saisine par lettre fait l'objet d'une réponse écrite. La HALDE peut se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

La HALDE aide les victimes de discrimination à constituer leur dossier et les informe sur les procédures adaptées à leur cas.

La HALDE instruit les réclamations qui lui sont adressées en utilisant les pouvoirs d'investigation dont elle dispose. Elle peut demander à toute personne physique ou morale et aux personnes publiques des explications et la communication d'informations et de documents. Elle a le pouvoir de procéder à des vérifications sur place et d'entendre toute personne dont elle juge l'audition utile. Elle dispose pour cela d'agents assermentés et habilités par le procureur de la République.

Lorsque les demandes d'explication, de communication, d'information ou de documents ne sont pas suivies d'effet, la HALDE peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe. Lorsque cette mise en demeure n'est pas elle-même suivie d'effet dans le délai fixé, le président de la HALDE peut saisir le juge des référés aux fins d'ordonner toutes mesures d'instruction que ce dernier juge utiles.

L'instruction des réclamations donne lieu à des projets de délibérations soumis au Collège qui décide de la suite à leur donner. Il peut, notamment, faire procéder à la résolution amiable des différends par voie de médiation. Il peut porter les faits à la connaissance de l'autorité disciplinaire concernée et demander à être informé des suites données à cette transmission.

La HALDE informe le procureur de la République des faits, paraissant constitutifs d'un délit, portés à sa connaissance.

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent inviter la HALDE à présenter des observations sur les faits de discrimination dont elles sont saisies. La HALDE peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; cette audition est de droit.

La HALDE peut proposer une transaction comportant une amende et la réparation du préjudice subi par la victime ainsi que des mesures de publicité. Cette transaction est soumise à l'homologation du procureur de la République. En cas de refus de la transaction ou de l'inexécution de celle-ci, la HALDE peut procéder par citation directe devant la juridiction pénale.

## L'action régionale

L'action de la HALDE est relayée dans les départements et les régions par des délégués régionaux qui ont une mission de représentation, d'alerte, d'impulsion, de diffusion des productions de la HALDE. Ils coordonnent l'action des correspondants locaux.

Les correspondants locaux ont un rôle d'accueil, d'écoute et d'orientation des réclamants qui sont reçus lors de permanences régulières. Ils étudient les cas qui leur sont soumis, mettent en œuvre sur place des missions de bons offices et peuvent transmettre une saisine aux services compétents.

## La promotion de l'égalité et la communication

Les actions de promotion de l'égalité visent à assurer une égalité de droit et de traitement et une égalité réelle des chances tout au long de la vie. À cette fin, la HALDE conclut des partenariats avec des acteurs publics et privés. Ces contacts permanents visent à identifier et encourager le développement de bonnes pratiques. La réalisation de cadres de référence à destination des employeurs, des collectivités locales, des acteurs du logement privé, permet de collecter des informations pertinentes diffusées régulièrement dans des guides d'information spécifiques.

La HALDE met à disposition des outils de prévention et des modules de formation à distance (*e-learning*), destinés au grand public et aux professionnels. Elle diffuse des mesures concrètes qui permettent de rendre effective la lutte contre les discriminations.

La HALDE mène des actions d'information et de communication, notamment par la diffusion de brochures et par des campagnes d'information à destination de tous les publics pour mieux faire connaître le recours qu'offre la HALDE.

Elle conduit des travaux de recherche afin de révéler certains phénomènes de discrimination et d'identifier des pistes d'action.

**Elle remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport dans lequel elle rend compte de l'exécution de ses missions.**

---

# Le mot du Président

---



---

En cinq ans, la HALDE s'est établie comme une institution que 83% des personnes interrogées dans des enquêtes d'opinion estiment utile ; elle mène un combat que 93% d'entre elles jugent important, la lutte contre les discriminations.

Beaucoup a été fait sous l'impulsion du Collège grâce au travail, à la compétence et à l'engagement des agents de la HALDE et au concours des correspondants locaux qui renseignent et aident les victimes de discriminations.

La HALDE a traité plus de vingt-six mille dossiers depuis sa création dont plus de dix mille au cours de la seule année 2009.

Ses délibérations ont conduit à modifier des règles qui n'assuraient pas l'égalité des droits, suscité des progrès de la jurisprudence sur les discriminations et surtout permis de résoudre les problèmes concrets de celles et ceux qui ont fait appel à la haute autorité.

L'action pour la promotion de l'égalité a mobilisé des employeurs publics et privés, des intermédiaires de l'emploi, des acteurs du logement et de l'enseignement ; elle a contribué à ce qu'ils s'engagent, sur la base de méthodes et d'indicateurs précis, en faveur d'une plus grande égalité.

Beaucoup a été fait donc mais beaucoup plus reste à faire.

54% des personnes interrogées connaissent l'existence de la HALDE. Il est essentiel qu'aucune des victimes de discriminations, et elles sont des millions à déclarer l'être chaque année, n'ignore ses droits et l'existence de recours efficaces pour les défendre.

L'égalité des droits doit être effective et l'égalité des chances doit être, pour chacun, une réalité tout au long de la vie.

L'égalité, avec la liberté, la fraternité et la laïcité, est au cœur du pacte républicain et de l'identité de la France.



Louis SCHWEITZER

# Le Collège

**Louis SCHWEITZER**

**Président de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité**

Président d'honneur de Renault  
Président du conseil de surveillance du groupe "Le Monde"

**Marie-Thérèse BOISSEAU**

**Vice-présidente de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité**

Ancien ministre  
Présidente du Comité de suivi du plan pour la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques

**Catherine CHOUARD**

Présidente de Catherine Chouard Conseil (développement durable des ressources humaines)  
Précédemment DRH Groupe d'Elior, GrandVision, DHL International

**Amar DIB**

Sociologue  
Président national de la Fédération des Clubs Convergences  
Administrateur de l'Office français de l'immigration et de l'intégration (OFII)

**Sihem HABCHI**

Présidente de l'association Ni Putes Ni Soumises  
Membre du Comité permanent de la diversité de France Télévisions

**Claude-Valentin MARIE**

**Vice-président de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité**

Ancien Directeur du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD)  
Membre du Comité pour la mémoire de l'esclavage

**Jean-Yves MONFORT**

Conseiller à la Cour de cassation

**Nicole NOTAT**

Présidente-directrice générale de Vigeo  
Ancienne secrétaire générale de la CFDT

**Marie-France PICART**

Directrice-associée de Prodivisuel International  
Experte conseil en communication et médias  
Ancienne Grande Maîtresse de la Grande Loge Féminine de France

**Olivier ROUSSELLE**

Conseiller d'État  
Ancien Directeur du Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations (FASILD)

**Adolphe STEG**

Professeur de médecine (chirurgien urologue)  
Membre du Conseil économique, social et environnemental

Le Collège s'est réuni 27 fois en 2009.



---

Louis  
SCHWEITZER



---

Marie-Thérèse  
BOISSEAU



---

Catherine  
CHOUARD



---

Amar  
DIB



---

Sihem  
HABCHI



---

Claude-Valentin  
MARIE



---

Jean-Yves  
MONFORT



---

Nicole  
NOTAT



---

Marie-France  
PICART



---

Olivier  
ROUSSELLE



---

Adolphe  
STEG

# Le Comité consultatif

|                                |   |
|--------------------------------|---|
| <b>Marie-Thérèse LANQUETIN</b> | <b>Présidente du Comité consultatif<sup>1</sup>, juriste, chercheur</b>   |
| <b>Mouloud AOUNIT</b>          | Membre du Collège de la Présidence du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP)   |
| <b>Philippe BENASSAYA</b>      | Vice-président de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA)  |
| <b>Marie-Line BRUGIDOU</b>     | Déléguée nationale à la Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres (CFE-CGC)  |
| <b>Carole DA SILVA</b>         | Présidente de l'Association pour favoriser l'intégration professionnelle (AFIP)   |
| <b>Anne DEBET</b>              | Professeur à l'université de Paris XII, ancien membre de la CNIL  |
| <b>Arnaud De BROCA</b>         | Secrétaire général de la FNATH, Association des accidentés de la vie  |
| <b>Régis De GOUTTES</b>        | Premier avocat général à la Cour de cassation, membre du Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD)<br>Membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH) <sup>2</sup> |
| <b>Laurent EL GHOZI</b>        | Président de l'Association de soutien et d'aide aux gens du voyage (ASAV)<br>Président de la Fédération nationale des associations solidaires d'action avec les Tsiganes et les gens du voyage (FNASAT)                               |
| <b>Nathalie FERRE</b>          | Maître de conférences en droit privé à l'université Paris XIII  |
| <b>Khalid HAMDANI</b>          | Consultant en ressources humaines, ancien membre du Haut conseil à l'intégration (HCI)  |
| <b>Jacqueline LAUFER</b>       | Professeur à HEC Paris  |
| <b>Soumia MALINBAUM</b>        | Membre de la commission "Entreprise, entrepreneurs et société" du MEDEF<br>Présidente de l'Association française des managers de la diversité (AFMD)  |
| <b>Michel MINÉ</b>             | Professeur associé de droit du travail au CNAM (chaire de droit social)   |
| <b>Mohammed OUSSEDIK</b>       | Membre de la Commission exécutive confédérale de la Confédération générale du travail (CGT)   |
| <b>Catherine TEULE</b>         | Membre du Comité central de la Ligue des droits de l'homme (LDH)<br>Vice-présidente de l'Association européenne de défense des droits de l'homme  |
| <b>Samuel THOMAS</b>           | Président de la Fédération nationale des Maisons des potes, Vice-président de SOS racisme   |
| <b>Catherine TRIPON</b>        | Porte-parole de la Fédération de l'autre cercle, Vice-présidente du Ravad et d'Arborus  |

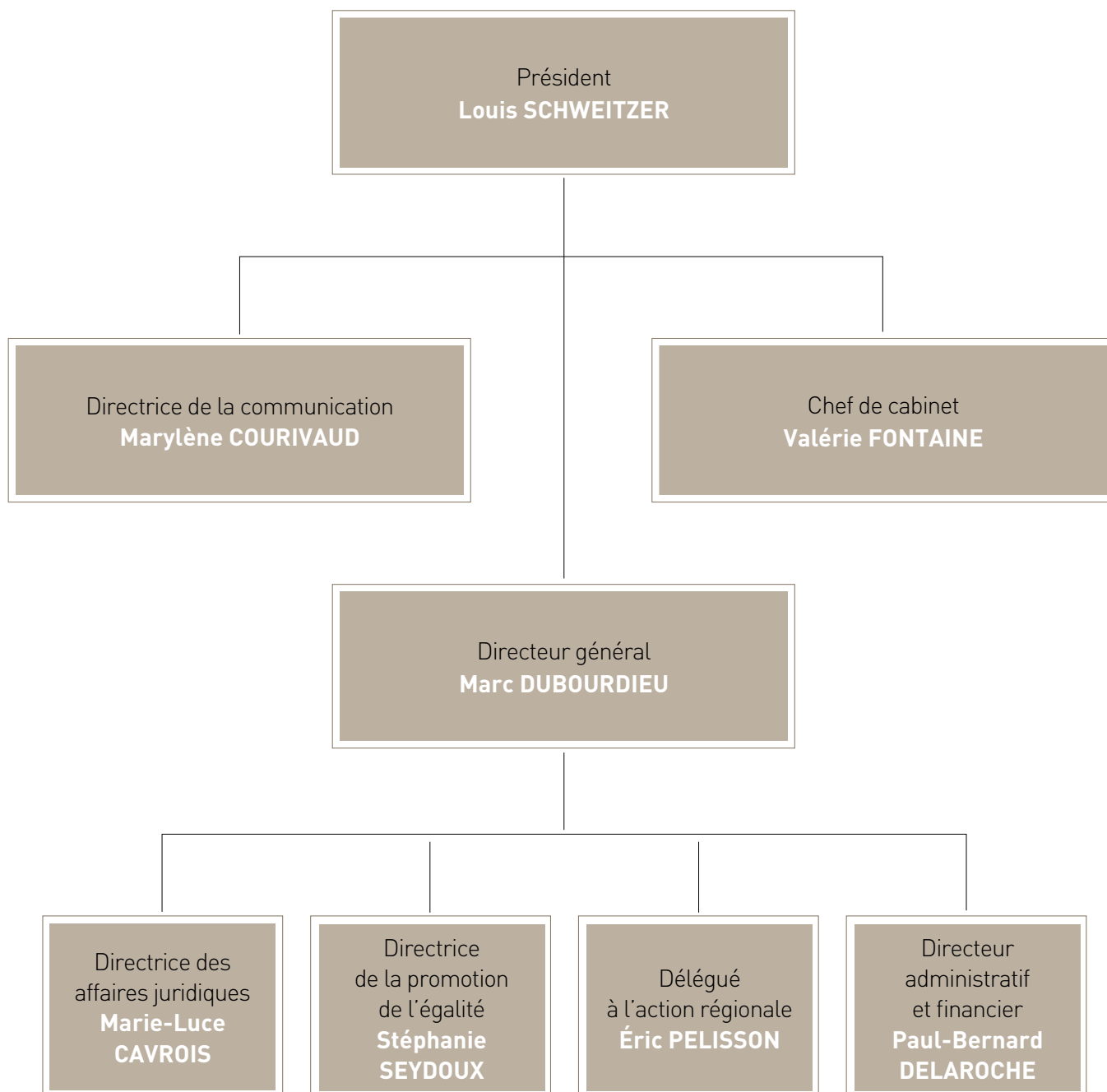
Le Comité consultatif s'est réuni à 7 reprises en 2009.

Il a remis au Collège trois rapports, portant sur les emplois fermés aux étrangers, sur la situation des Roms migrants en France et sur la mesure de la diversité / mesure des discriminations.

<sup>1</sup> Élu par le Comité consultatif le 2 avril 2009.

<sup>2</sup> Nommé par délibération du Collège du 27 avril 2009, en remplacement de Joël THORAVAL, ancien président de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH), ancien président du Comité consultatif.

# L'organisation administrative



# Les indicateurs sociaux

## Les principales caractéristiques du personnel de la HALDE

87 agents permanents

67% de femmes

33% d'hommes

109 correspondants locaux bénévoles

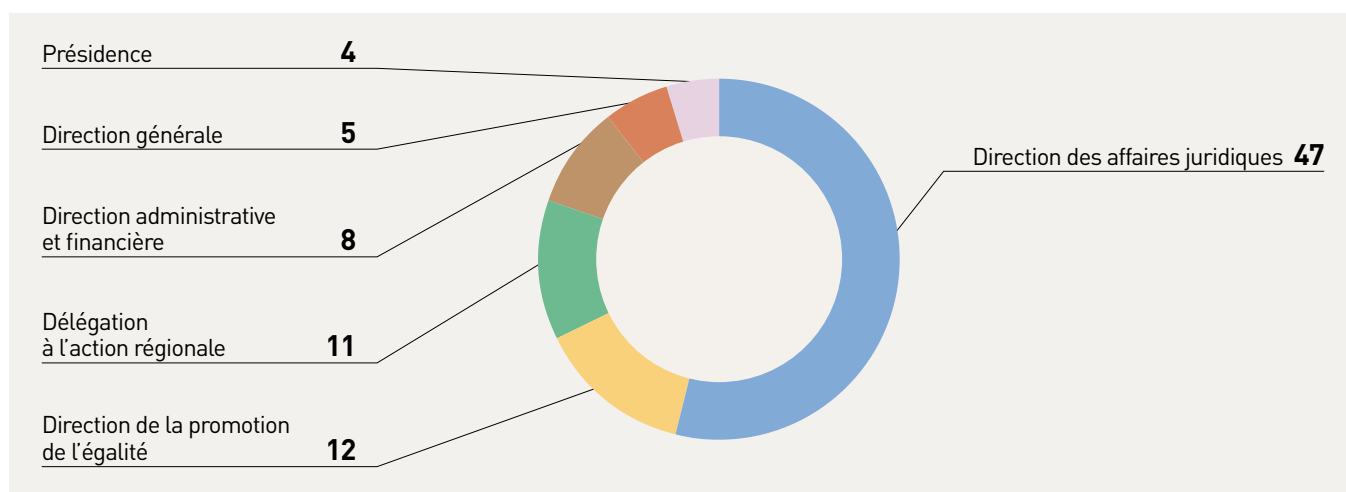
37 stagiaires accueillis

8 recrutements d'agents permanents en 2009

41,7 âge moyen des agents

7% d'agents reconnus travailleurs handicapés

## La répartition du personnel par service (en effectifs)

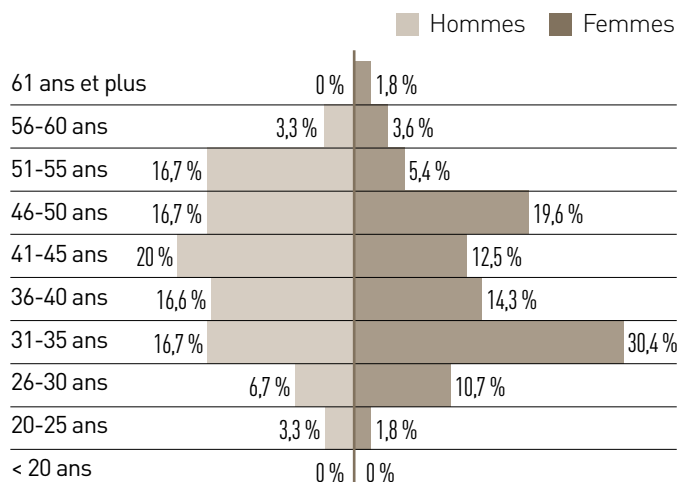


## Les effectifs de la HALDE par catégorie et par statut

|                          | Catégories |           |          |          | Total     |
|--------------------------|------------|-----------|----------|----------|-----------|
|                          | A+         | A         | B        | C        |           |
| Agents contractuels      | 2          | 53        | 8        | 6        | 69        |
| Agents détachés          | 4          | 7         | 0        | 0        | 11        |
| Agents mis à disposition | 0          | 6         | 0        | 1        | 7         |
| <b>Total</b>             | <b>6</b>   | <b>66</b> | <b>8</b> | <b>7</b> | <b>87</b> |
| Agents non permanents*   | 0          | 3         | 0        | 8        | 11        |

\*Contrat inférieur ou égal à 10 mois.

## La pyramide des âges du personnel

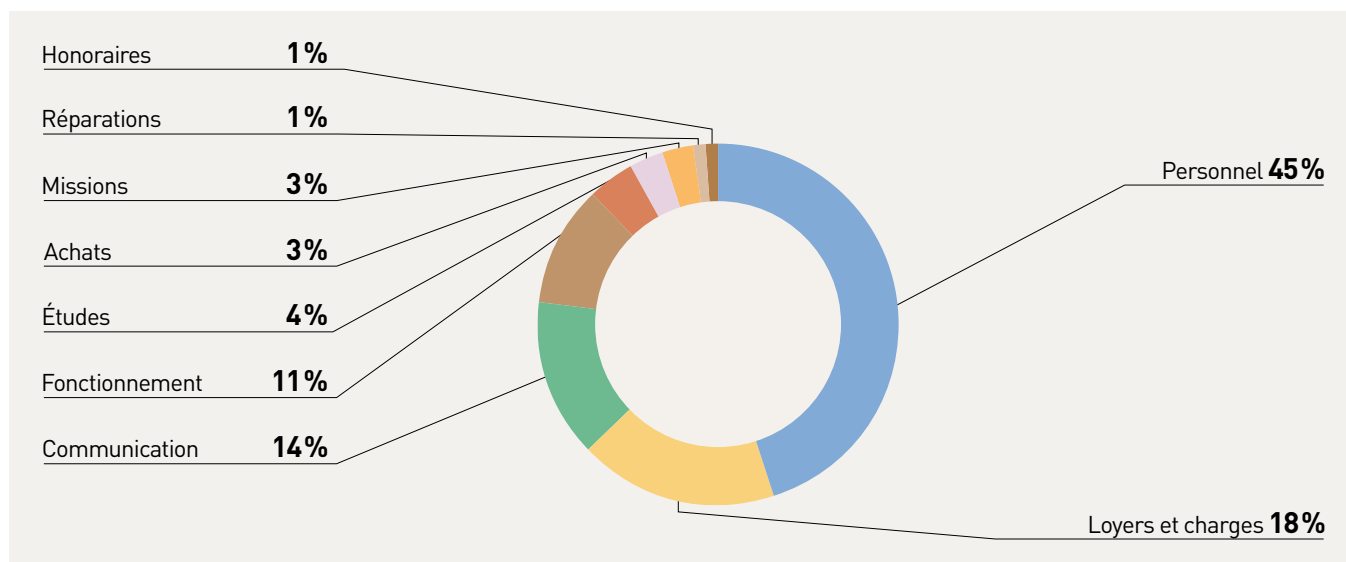


# Le rapport financier

|                               | 2008                            |                   |               | 2009                            |                   |                |
|-------------------------------|---------------------------------|-------------------|---------------|---------------------------------|-------------------|----------------|
|                               | Budget prévisionnel             | Budget réalisé    | % d'exécution | Budget prévisionnel             | Budget réalisé    | % d'exécution  |
| <b>Total</b>                  | <b>11 275 265</b>               | <b>11 247 239</b> | <b>99,8 %</b> | <b>11 780 079</b>               | <b>11 784 282</b> | <b>100,0 %</b> |
| Personnel                     | 5 084 000                       | 5 065 029         | 99,6 %        | 5 548 272                       | 5 463 579         | 98,5 %         |
| Fonctionnement hors personnel | 6 191 265                       | 6 182 210         | 99,9 %        | 6 231 807                       | 6 320 703         | 101,4 %*       |
| dont                          | <i>Loyer et charges</i>         | 1 980 962         |               | <i>Loyer et charges</i>         | 2 152 713         |                |
|                               | <i>Communication</i>            | 1 526 688         |               | <i>Communication</i>            | 826 271           |                |
|                               | <i>Divers fonctionnement</i>    | 1 189 807         |               | <i>Divers fonctionnement</i>    | 1 757 823         |                |
|                               | <i>Études</i>                   | 491 056           |               | <i>Études</i>                   | 269 705           |                |
|                               | <i>Achats</i>                   | 354 922           |               | <i>Achats</i>                   | 373 965           |                |
|                               | <i>Missions</i>                 | 334 900           |               | <i>Missions</i>                 | 609 033           |                |
|                               | <i>Réparations</i>              | 155 416           |               | <i>Réparations</i>              | 151 491           |                |
|                               | <i>Honoraires et expertises</i> | 148 459           |               | <i>Honoraires et expertises</i> | 179 703           |                |

\* Tenant compte des reports et fonds de concours.

## La répartition du budget par poste



# L'ACTIVITÉ EN 2009

# La typologie des réclamants et des saisines de la HALDE

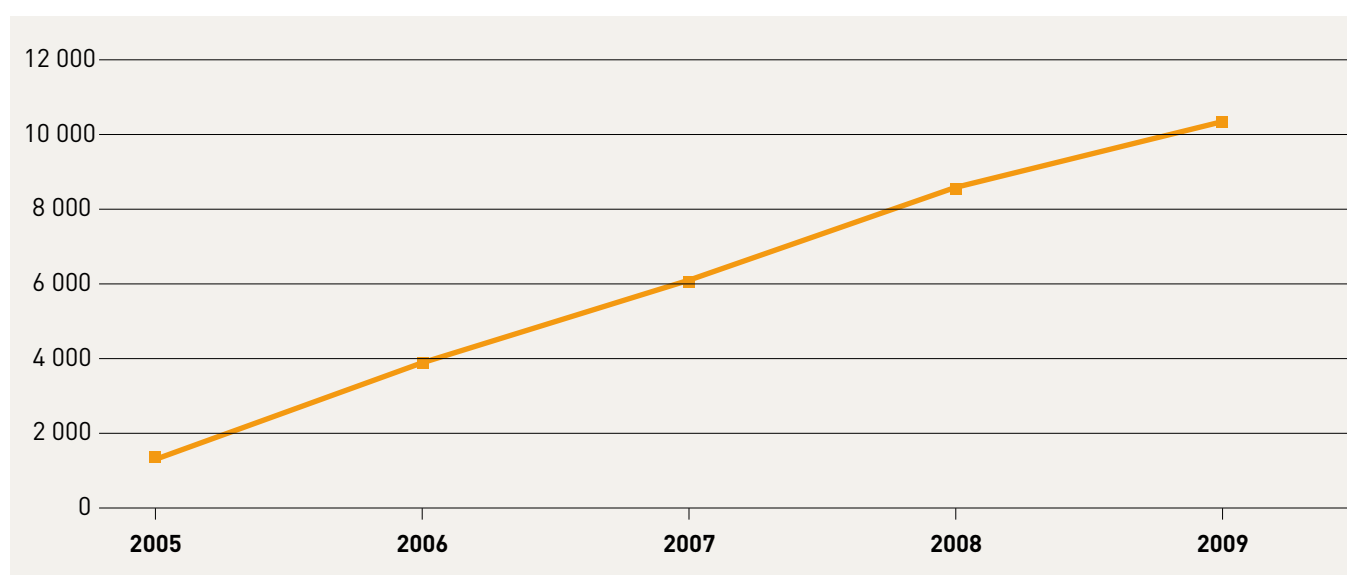
## Les réclamations et saisines enregistrées : évolution sur cinq ans

**10 545** réclamations ont été enregistrées en 2009, soit une augmentation de **21 %** par rapport à 2008.

|              | Réclamations   | Moyenne mensuelle des réclamations |
|--------------|----------------|------------------------------------|
| 2005         | 1 410          | 175                                |
| 2006         | 4 058          | 338                                |
| 2007         | 6 222          | 518                                |
| 2008         | 8 705*         | 725*                               |
| <b>2009</b>  | <b>10 545*</b> | <b>879*</b>                        |
| <b>Total</b> | <b>30 940</b>  |                                    |

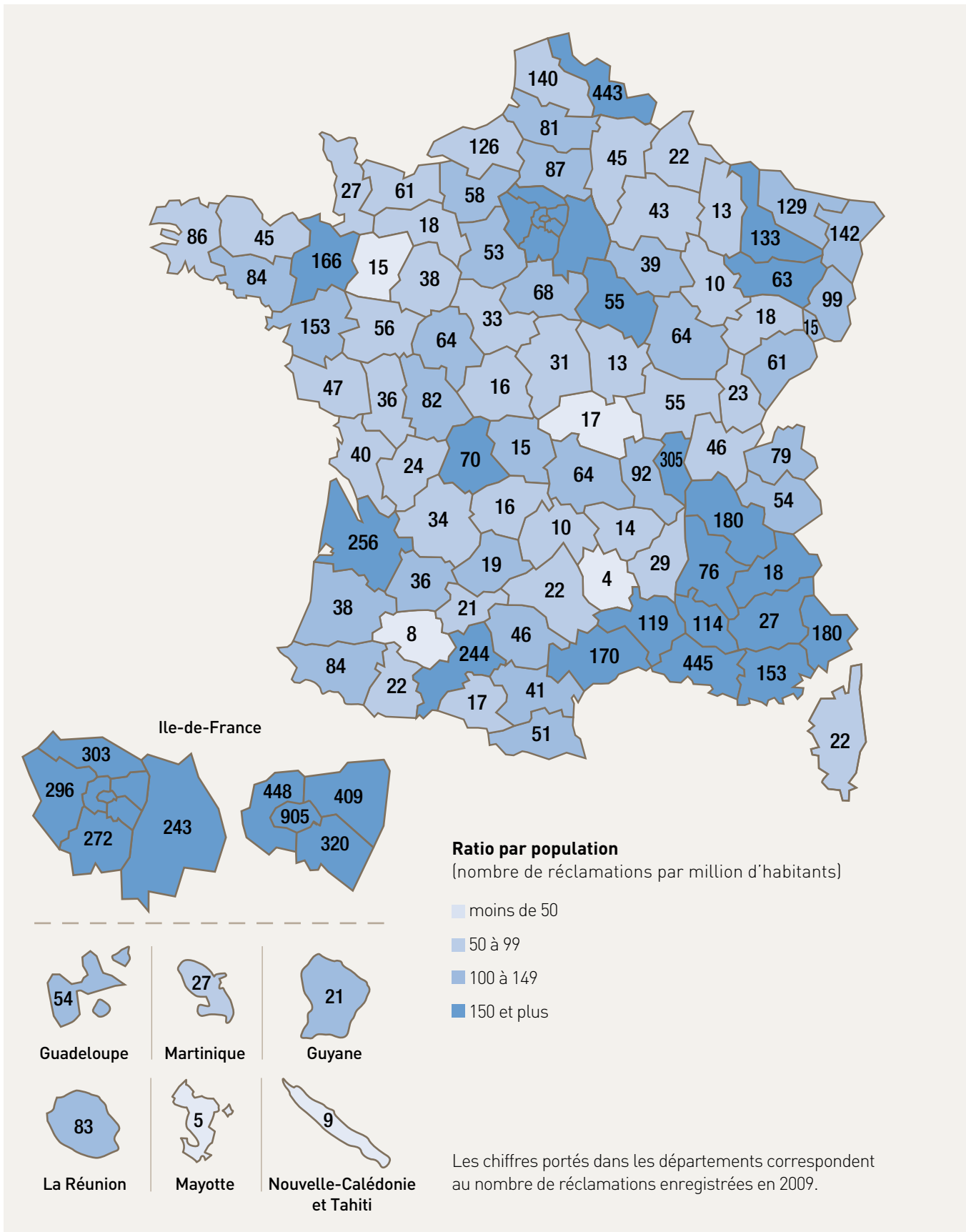
\* Avec correspondants locaux.

Au 31 décembre 2009, sur un total de 10 545 saisines, 5 308 ont été reçues par courrier, 3 034 ont été adressées par le biais du formulaire internet et 2 203 ont été enregistrées par les correspondants locaux. De surcroît, plus de 1 500 personnes se sont rendues aux permanences des correspondants locaux pour exposer des problèmes qui ont été traités sur place sans être transmis à la direction juridique de la HALDE à Paris. Leur typologie est sensiblement identique à la typologie de l'ensemble. Ces données ne sont pas intégrées dans les statistiques des réclamations.



■ Nombre de réclamations

## Carte géographique des réclamations





# La répartition des réclamations par critère et par domaine

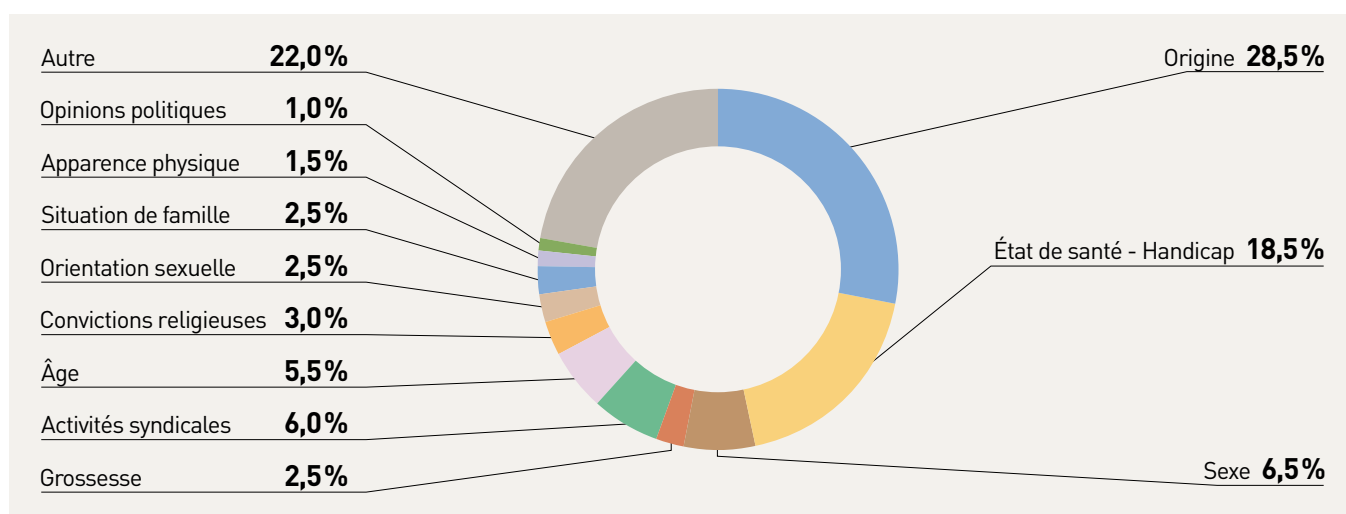
## Répartition des réclamations par critère

Le critère de l'origine reste le plus important, à plus de 28%. Il faut toutefois noter un rééquilibrage constant depuis le niveau de 38% atteint en 2005. Le critère de l'état de santé et du handicap, aux alentours de 19%, reste stable sur la durée.

Le critère du sexe atteint près de 9% si on y ajoute le critère de l'état de grossesse par définition lié au sexe.

| Réclamations enregistrées par critère | 2005         |             | 2006         |             | 2007         |             | 2008         |             | 2009          |             |
|---------------------------------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|--------------|-------------|---------------|-------------|
|                                       | Nombre       | % du total  | Nombre       | % du total  | Nombre       | % du total  | Nombre       | % du total  | Nombre        | % du total  |
| Origine                               | 540          | 38%         | 1 422        | 35%         | 1 690        | 27%         | 2 504        | 29%         | 3 009         | 28,5%       |
| État de santé - Handicap              | 196          | 14%         | 756          | 19%         | 1 349        | 22%         | 1 780        | 20%         | 1 962         | 18,5%       |
| Sexe                                  | 86           | 6%          | 203          | 5%          | 372          | 6%          | 347          | 4%          | 668           | 6,5%        |
| Grossesse                             |              |             |              |             |              |             | 126          | 2%          | 259           | 2,5%        |
| Activités syndicales                  | 71           | 5%          | 150          | 4%          | 152          | 2%          | 437          | 5%          | 624           | 6,0%        |
| Âge                                   | 78           | 5,5%        | 251          | 6%          | 391          | 6%          | 601          | 7%          | 599           | 5,5%        |
| Convictions religieuses               | 31           | 2%          | 54           | 1%          | 79           | 1%          | 204          | 2%          | 303           | 3,0%        |
| Orientation sexuelle                  | 38           | 3%          | 61           | 1,5%        | 110          | 2%          | 277          | 3%          | 270           | 2,5%        |
| Situation de famille                  | 78           | 5,5%        | 83           | 2%          | 366          | 6%          | 280          | 3%          | 261           | 2,5%        |
| Apparence physique                    | 16           | 1%          | 29           | 1%          | 39           | 1%          | 151          | 2%          | 150           | 1,5%        |
| Opinions politiques                   | 42           | 3%          | 57           | 1,5%        | 113          | 2%          | 102          | 1%          | 97            | 1,0%        |
| Mœurs                                 |              |             |              |             |              |             | 14           | -           | 21            | -           |
| Caractéristiques génétiques           | 0            | -           | 1            | -           | 0            | -           | 2            | -           | 0             | -           |
| Autre                                 | 234          | 17%         | 991          | 24%         | 1 561        | 25%         | 1 880        | 20%         | 2 321         | 22%         |
| <b>Total</b>                          | <b>1 410</b> | <b>100%</b> | <b>4 058</b> | <b>100%</b> | <b>6 222</b> | <b>100%</b> | <b>8 705</b> | <b>100%</b> | <b>10 545</b> | <b>100%</b> |

La rubrique "Autre" comprend, pour l'essentiel, les réclamations ne relevant pas de la compétence de la HALDE.



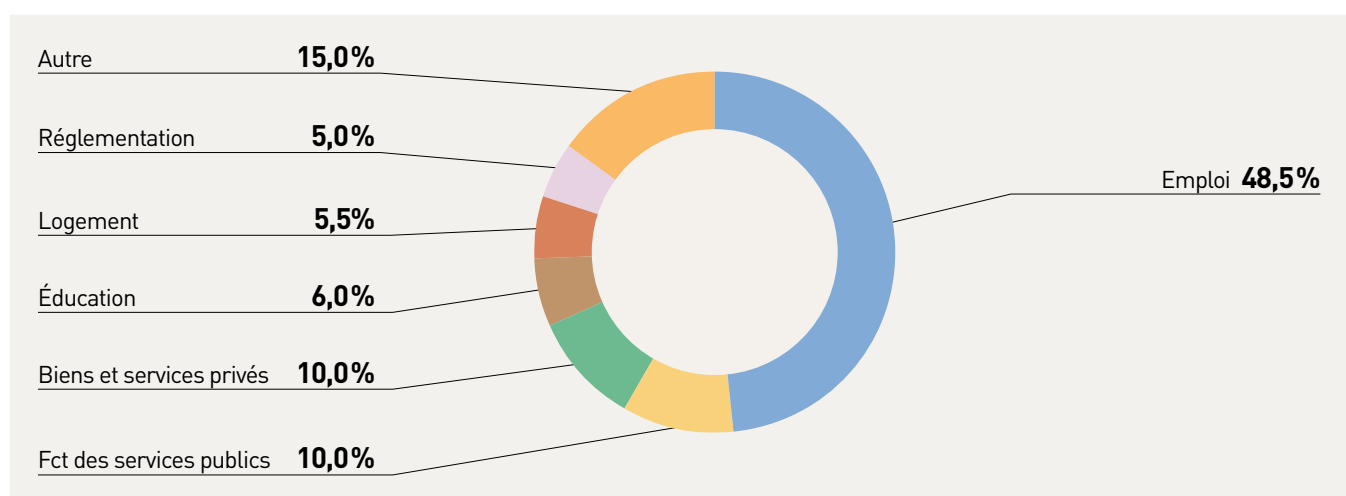
## Répartition des réclamations par domaine

Le domaine de l'emploi reste largement prépondérant, puisqu'il représente près de la moitié des réclamations, 48,5% en 2009.

On notera que l'emploi privé représente les deux tiers des réclamations concernant l'emploi et que les réclamations dans ce domaine portent désormais à 75% sur le déroulement de carrière et à 25% sur le recrutement.

| Réclamations<br>enregistrées par domaine | 2005         |               | 2006         |               | 2007         |               | 2008         |               | 2009          |               |
|--|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|  | Nombre       | %<br>du total | Nombre       | %<br>du total | Nombre       | %<br>du total | Nombre       | %<br>du total | Nombre        | %<br>du total |
| <b>Emploi dont :</b>                     | <b>666</b>   | <b>47%</b>    | <b>1 740</b> | <b>43%</b>    | <b>3 117</b> | <b>50%</b>    | <b>4 354</b> | <b>50%</b>    | <b>5 110</b>  | <b>48,5%</b>  |
| Emploi privé - embauche                  | 138          | 10%           | 332          | 8%            | 509          | 8%            | 854          | 10%           | 924           | 9,0%          |
| Emploi privé - carrière                  | 273          | 19%           | 726          | 18%           | 1 487        | 24%           | 2 011        | 23%           | 2 392         | 22,5%         |
| Emploi public - embauche                 | 72           | 5%            | 160          | 4%            | 263          | 4%            | 239          | 3%            | 355           | 3,5%          |
| Emploi public - carrière                 | 183          | 13%           | 522          | 13%           | 858          | 14%           | 1 250        | 14%           | 1 439         | 13,5%         |
| <b>Réglementation</b>                    | <b>98</b>    | <b>7%</b>     | <b>287</b>   | <b>7%</b>     | <b>209</b>   | <b>8%</b>     | <b>579</b>   | <b>7%</b>     | <b>519</b>    | <b>5,0%</b>   |
| <b>Fct des services publics</b>          | <b>237</b>   | <b>17%</b>    | <b>624</b>   | <b>15%</b>    | <b>757</b>   | <b>12%</b>    | <b>905</b>   | <b>10%</b>    | <b>1 082</b>  | <b>10,0%</b>  |
| <b>Biens et services privés</b>          | <b>116</b>   | <b>8%</b>     | <b>384</b>   | <b>9%</b>     | <b>825</b>   | <b>13%</b>    | <b>1 081</b> | <b>12%</b>    | <b>1 082</b>  | <b>10,0%</b>  |
| <b>Logement dont :</b>                   | <b>78</b>    | <b>6%</b>     | <b>177</b>   | <b>6%</b>     | <b>380</b>   | <b>6%</b>     | <b>543</b>   | <b>6%</b>     | <b>577</b>    | <b>5,5%</b>   |
| Logement public                          | 39           | 3%            | 91           | 4%            | 202          | 3%            | 213          | 2%            | 232           | 2,0%          |
| Logement privé                           | 39           | 3%            | 86           | 2%            | 178          | 3%            | 330          | 4%            | 345           | 3,5%          |
| <b>Éducation dont :</b>                  | <b>72</b>    | <b>5%</b>     | <b>220</b>   | <b>5%</b>     | <b>284</b>   | <b>5%</b>     | <b>478</b>   | <b>5%</b>     | <b>602</b>    | <b>6,0%</b>   |
| Éducation - primaire                     | 20           | 1%            | 79           | 2%            | 118          | 2%            | 188          | 2%            | 272           | 2,5%          |
| Éducation - universités                  | 25           | 2%            | 50           | 1%            | 34           | 1%            | 87           | 1%            | 79            | 1,0%          |
| Éducation - diverses formations          | 27           | 2%            | 91           | 2%            | 132          | 2%            | 203          | 2%            | 251           | 2,5%          |
| <b>Autre</b>                             | <b>143</b>   | <b>10%</b>    | <b>626</b>   | <b>15%</b>    | <b>350</b>   | <b>6%</b>     | <b>765</b>   | <b>9%</b>     | <b>1 573</b>  | <b>15,0%</b>  |
| <b>Total</b>                             | <b>1 410</b> | <b>100%</b>   | <b>4 058</b> | <b>100%</b>   | <b>6 222</b> | <b>100%</b>   | <b>8 705</b> | <b>100%</b>   | <b>10 545</b> | <b>100%</b>   |

La rubrique "Autre" comprend, pour l'essentiel, les réclamations ne relevant pas de la compétence de la HALDE.

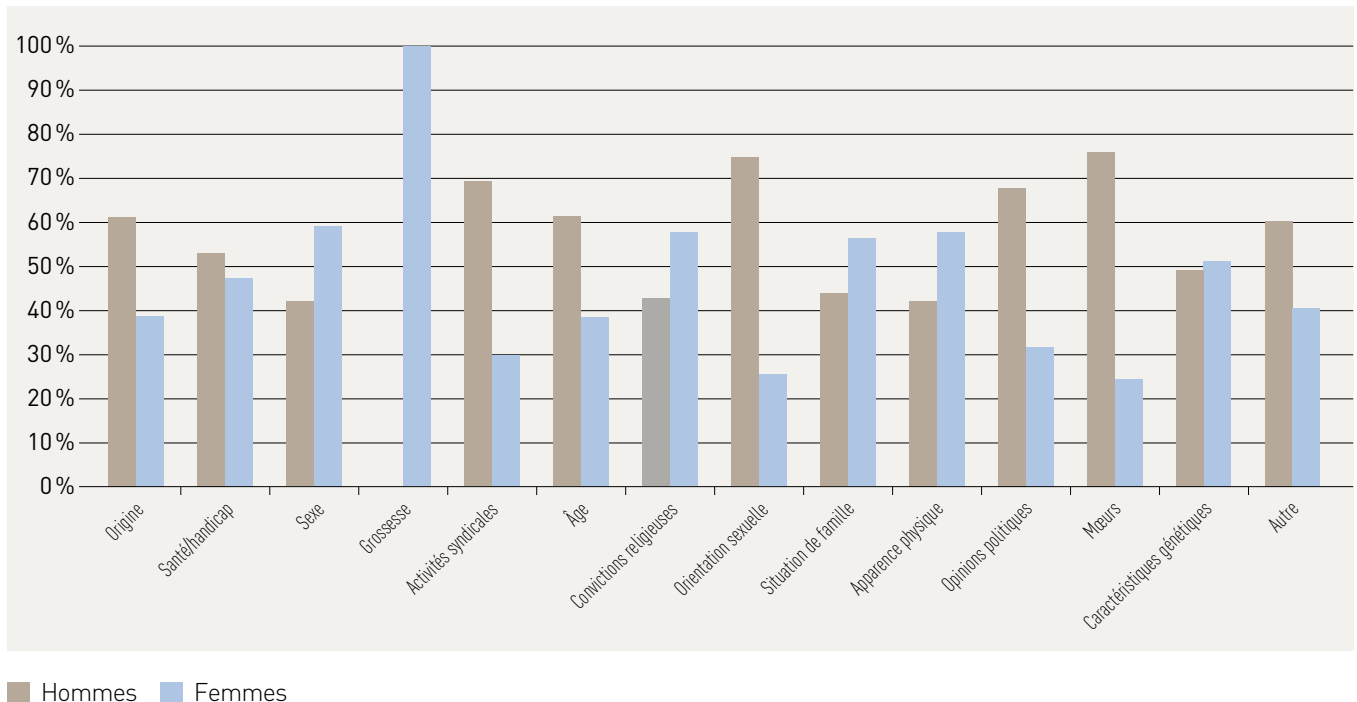


# Répartition des réclamations selon le sexe des réclamant(e)s

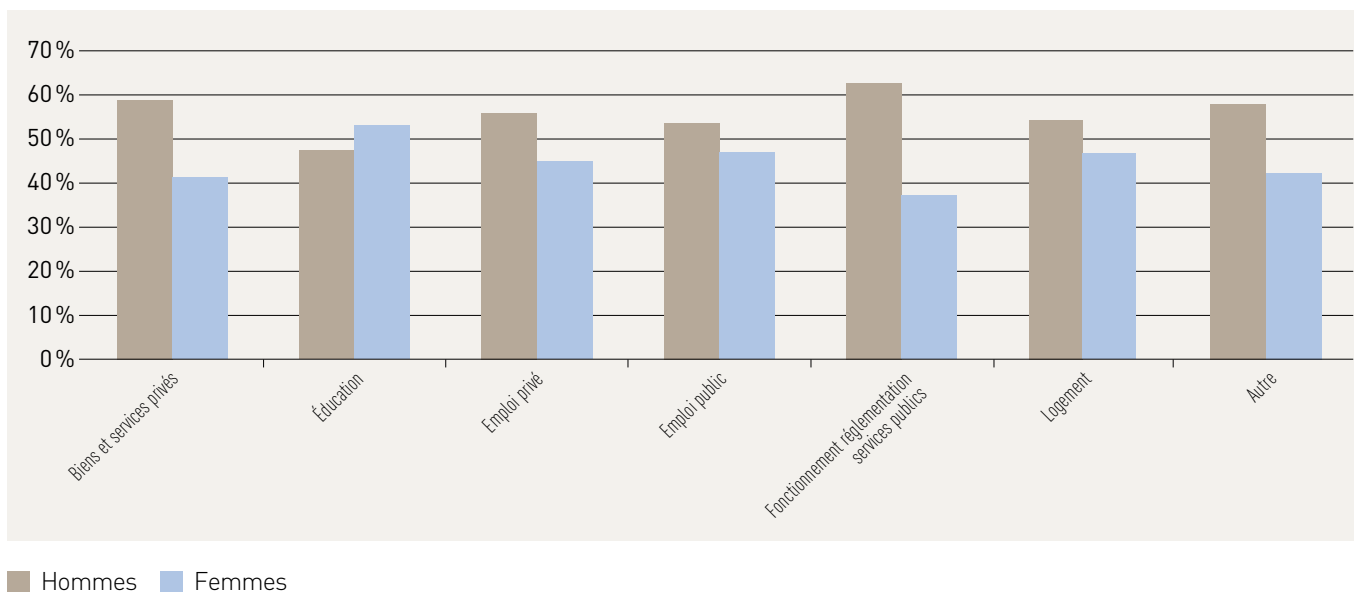
En 2009, 56 % des réclamants sont des hommes et 44 % des femmes.

## Répartition des réclamations selon le sexe des réclamant(e)s par critère

Pour les réclamations concernant le critère "sexe", la HALDE est saisie à 58 % par des femmes et 42 % par des hommes.



## Répartition des réclamations selon le sexe des réclamant(e)s par domaine



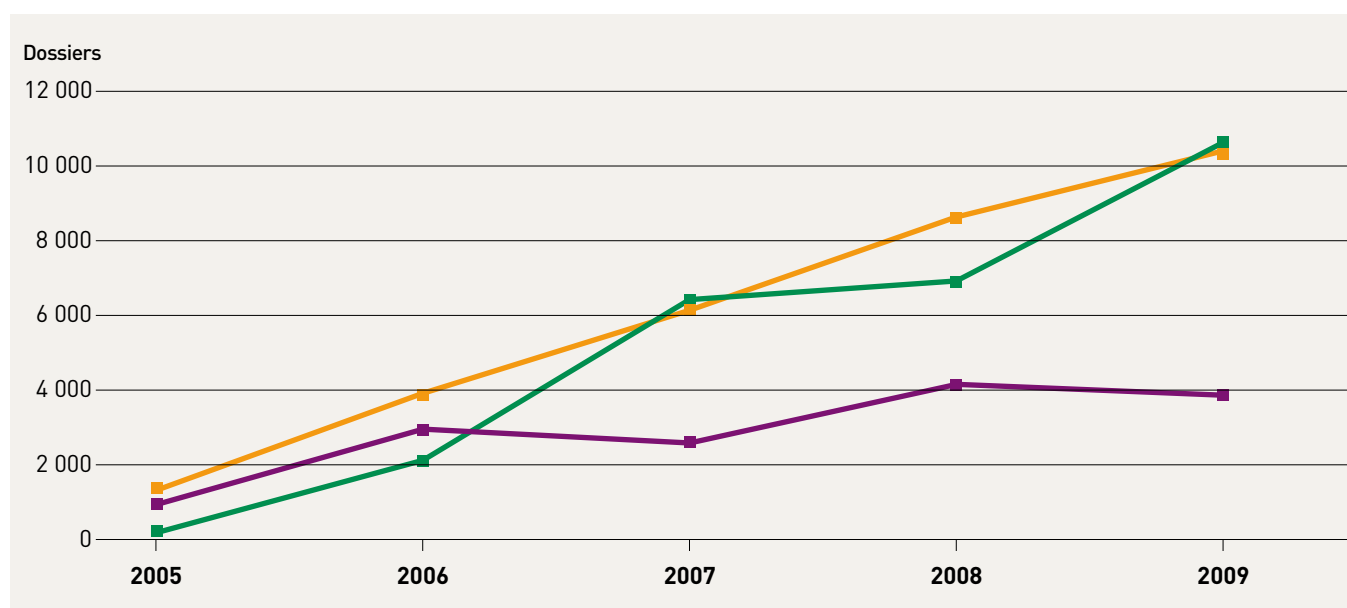
# Le traitement des réclamations

## L'instruction des réclamations

La HALDE a traité 10 734 dossiers en 2009. Au 31 décembre 2009, 3 946 dossiers étaient en cours d'instruction dont 731 dossiers ouverts depuis plus de 12 mois. La durée de l'instruction varie selon la complexité du cas.

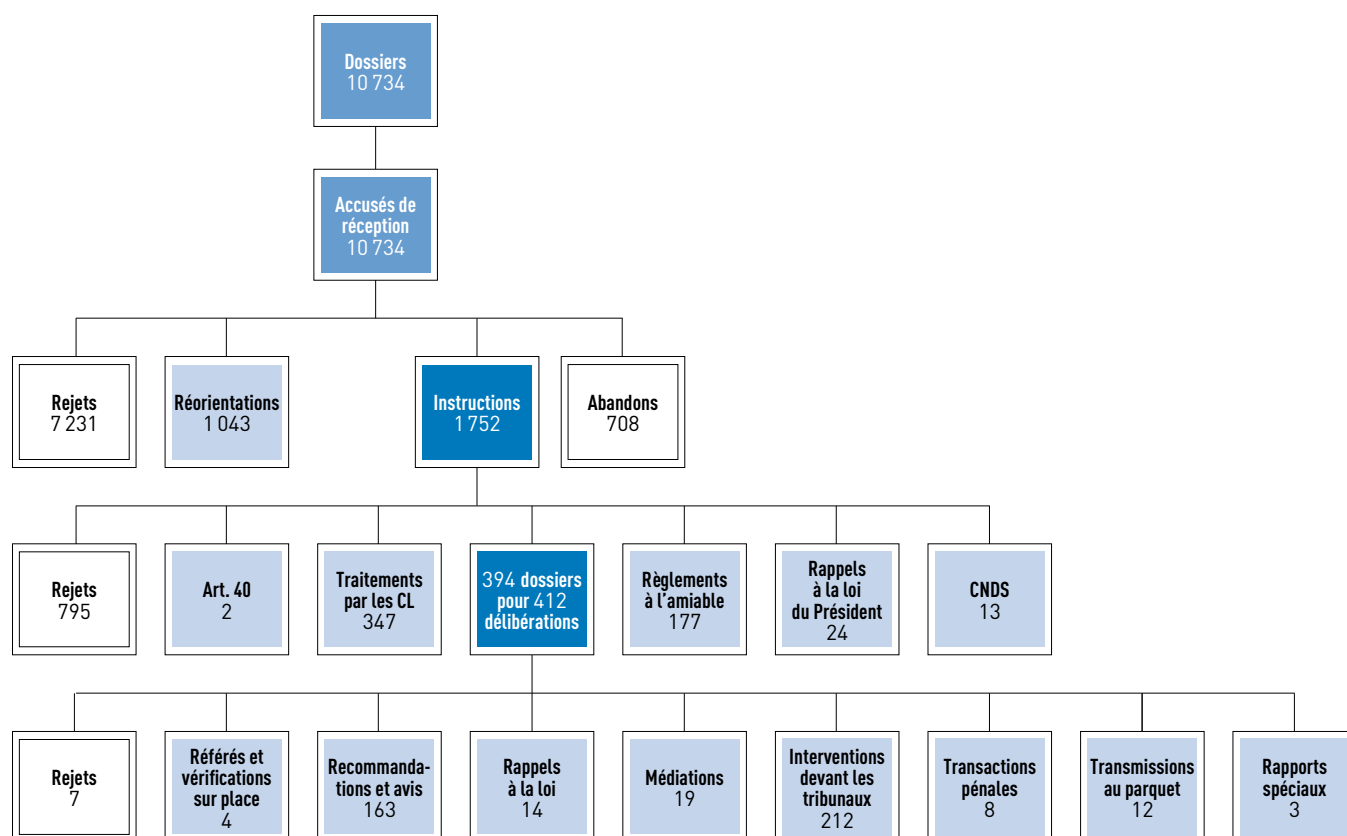
|              | Réclamations   | Dossiers traités |
|--------------|----------------|------------------|
| 2005         | 1 410          | 363              |
| 2006         | 4 058          | 2 143            |
| 2007         | 6 222          | 6 526            |
| 2008         | 8 705*         | 7 228*           |
| <b>2009</b>  | <b>10 545*</b> | <b>10 734*</b>   |
| <b>Total</b> | <b>30 940</b>  | <b>26 994</b>    |

\* Avec les correspondants locaux.



■ Réclamations ■ Dossiers traités ■ Dossiers en cours au 31 décembre de chaque année

## Circuit des dossiers clos en 2009



Parmi les **10 734** dossiers traités au cours de l'année 2009 :

- **7 231** dossiers ont été rejetés pour irrecevabilité, soit 64 % des dossiers. Ce pourcentage est comparable à celui constaté pour les dépôts de plainte auprès de la police.
- **1 043** dossiers, soit 10 % des dossiers, qui ne relevaient pas de la HALDE ont été réorientés vers les institutions compétentes telles que le médiateur de la République, la Commission d'accès aux documents administratifs, les centres départementaux d'accès au droit, les médiateurs de l'Éducation nationale.
- **708** dossiers, soit 7 % des dossiers, ont été abandonnés sur désistement du réclamant ou en l'absence de réponse aux sollicitations de la HALDE.
- **1 752** dossiers, soit 16 % des dossiers, ont fait l'objet d'une instruction approfondie :
  - **795** ont été clos, en raison de l'impossibilité d'établir la discrimination.
  - **177** dossiers ont connu une issue positive en cours d'instruction, par un accord amiable entre les parties.
  - **13** dossiers ont été transmis à la Commission nationale de déontologie de la sécurité dans le cadre des modalités de saisines ouvertes de la loi n° 2007-297 du 5 mars 2007.
  - **24** dossiers ont fait l'objet d'un rappel à la loi par le président de la HALDE, en application de la délibération n° 2007-169 du 11 juin 2007.
  - **347** dossiers, soit 3 % des dossiers, ont été traités par les correspondants locaux par des actions d'information ou de bons offices.
  - **394** dossiers ont donné lieu à une ou plusieurs des 412 délibérations du Collège, conduisant de plus en plus souvent à des décisions de justice qui font jurisprudence ou à des recommandations à portée générale.
  - **2** dossiers ont été transmis au parquet en application de l'article 40 du code de procédure pénale.

En 2009, la HALDE a procédé à une vérification sur place et a dû saisir à trois reprises le juge des référés pour obtenir les pièces demandées. Elle a obtenu satisfaction dans les trois affaires en question. (cf. *section emploi et annexe jurisprudence*).

# Les délibérations du Collège

Le Collège a pris 412 délibérations, correspondant à 394 dossiers. Le critère de l'origine apparaît dans 52% des délibérations. 43% des délibérations concernent le domaine de l'emploi.

## Délibérations par critère de discrimination

|                          | 2009                            |                      |
|--------------------------|---------------------------------|----------------------|
|                          | Nombre d'occurrences du critère | Pourcentage du total |
| Origine                  | 227                             | 52 %                 |
| Sexe                     | 51                              | 12 %                 |
| Âge                      | 44                              | 10 %                 |
| État de santé - Handicap | 30                              | 7 %                  |
| Activités syndicales     | 20                              | 5 %                  |
| Situation de famille     | 15                              | 3 %                  |
| Grossesse                | 12                              | 3 %                  |
| Orientation sexuelle     | 11                              | 3 %                  |
| Convictions religieuses  | 14                              | 3 %                  |
| Opinions politiques      | 6                               | 1 %                  |
| Autre                    | 6                               | 1 %                  |
| <b>Total</b>             | <b>436*</b>                     | <b>100 %</b>         |

\*Certaines délibérations portent sur plusieurs critères de discriminations.

## Délibérations par domaine de discrimination

|                                     | 2009                    |                      |
|-------------------------------------|-------------------------|----------------------|
|                                     | Nombre de délibérations | Pourcentage du total |
| Emploi privé - embauche             | 26                      | 6,0 %                |
| Emploi privé - carrière             | 104                     | 25,0 %               |
| Emploi public - recrutement         | 2                       | 0,5 %                |
| Emploi public - carrière            | 48                      | 11,5 %               |
| Règlementation des services publics | 98                      | 24,0 %               |
| Fonctionnement des services publics | 73                      | 18,0 %               |
| Biens et services privés            | 17                      | 4,0 %                |
| Logement public                     | 5                       | 1,0 %                |
| Logement privé                      | 18                      | 4,5 %                |
| Éducation - primaire et secondaire  | 4                       | 1,0 %                |
| Éducation - universités             | 4                       | 1,0 %                |
| Éducation - autres formations       | 12                      | 0,3 %                |
| Autre                               | 1                       | 0,5 %                |
| <b>Total</b>                        | <b>412</b>              | <b>100 %</b>         |

Les 412 délibérations adoptées par le Collège ont donné lieu à 442 mesures parmi lesquelles 163 recommandations adressées au gouvernement, aux collectivités publiques et aux entreprises.

Conformément aux mesures décidées, la HALDE a présenté des observations dans 212 dossiers devant l'ensemble des juridictions. Ce chiffre est en très nette progression par rapport aux années précédentes. La HALDE intervient de plus en plus souvent devant des cours d'appel, le Conseil d'État et la Cour de cassation.

L'audition de la HALDE est de droit conformément à la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

19 médiations ont été engagées en 2009.

Les 8 transactions pénales proposées ont apporté une réponse à des refus d'accès à l'embauche et d'accès aux biens.

Des tests de discrimination en matière d'accès au logement privé effectués en 2008 ont donné lieu à 6 transmissions au parquet début 2009 (voir section logement).

Enfin, il faut noter que la HALDE a usé pour la première fois de son pouvoir de saisine du juge des référés pour obtenir de trois mis en cause les pièces demandées.

### Tableau comparatif des mesures décidées par le Collège

|  | 2006       | 2007       | 2008       | 2009       |
|--|------------|------------|------------|------------|
| Observations devant les tribunaux        | 48         | 115        | 64         | 212        |
| Rappels à la loi                         | 42         | 24         | 18         | 14         |
| Recommandations et avis                  | 151        | 332        | 299        | 163        |
| Rapports spéciaux adoptés par le Collège | NC         | NC         | NC         | 3          |
| Transmissions au parquet                 | 10         | 1          | 3          | 12         |
| Transmission à l'inspection du travail   | 0          | 0          | 1          | 0          |
| Transmissions à la CNIL                  | 0          | 0          | 2          | 0          |
| Citation directe                         | 0          | 0          | 1          | 0          |
| Médiations                               | 33         | 49         | 42         | 19         |
| Transactions pénales                     | 20         | 28         | 17         | 8          |
| Réclamations rejetées                    | 8          | 8          | 7          | 7          |
| Vérifications sur place                  | 0          | 2          | 3          | 1          |
| Référés                                  | 0          | 0          | 0          | 3          |
| <b>Total</b>                             | <b>312</b> | <b>559</b> | <b>457</b> | <b>442</b> |

Depuis la création de la HALDE, les mesures décidées par le Collège font l'objet d'un suivi.

# Les suites données en 2009 aux délibérations de la HALDE

## Suites réservées au 31 décembre 2009 aux délibérations de la HALDE adoptées de 2005 à 2008

|                                   |                                    | 2005      | 2006      | 2007       | 2008       | Total      |
|-----------------------------------|------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| Recommandations générales         | Suivies                            | 19        | 73        | 159        | 141        | 392        |
|                                   | Non suivies                        | 5         | 14        | 28         | 36         | 83         |
|                                   | Décisions en attente               | 0         | 0         | 10         | 65         | 75         |
| <b>Total</b>                      |                                    | <b>24</b> | <b>87</b> | <b>197</b> | <b>242</b> | <b>550</b> |
| Recommandations individuelles     | Suivies                            | 5         | 54        | 90         | 23         | 172        |
|                                   | Non suivies                        | 0         | 10        | 37         | 16         | 63         |
|                                   | Décisions en attente               | 0         | 0         | 8          | 18         | 26         |
| <b>Total</b>                      |                                    | <b>5</b>  | <b>64</b> | <b>135</b> | <b>57</b>  | <b>261</b> |
| Observations devant les tribunaux | Suivies                            | 1         | 31        | 79         | 42         | 153        |
|                                   | Non suivies                        | 0         | 11        | 26         | 5          | 42         |
|                                   | Décisions en attente               | 0         | 6         | 10         | 17         | 33         |
| <b>Total</b>                      |                                    | <b>1</b>  | <b>48</b> | <b>115</b> | <b>64</b>  | <b>228</b> |
| Médiations                        | Succès                             | 1         | 12        | 34         | 18         | 65         |
|                                   | Échecs                             | 0         | 21        | 15         | 13         | 49         |
|                                   | En cours                           | 0         | 0         | 0          | 11         | 11         |
| <b>Total</b>                      |                                    | <b>1</b>  | <b>33</b> | <b>49</b>  | <b>42</b>  | <b>125</b> |
| Transmissions au parquet          | Condamnations                      | 2         | 0         | 0          | 0          | 2          |
|                                   | Classements et 3 <sup>e</sup> voie | 10        | 9         | 0          | 1          | 20         |
|                                   | Relaxes                            | 2         | 0         | 0          | 0          | 2          |
|                                   | En cours                           | 0         | 1         | 1          | 2          | 4          |
| <b>Total</b>                      |                                    | <b>14</b> | <b>10</b> | <b>1</b>   | <b>3</b>   | <b>28</b>  |
| Transactions pénales              | Acceptées et homologuées           |           | 20        | 27         | 15         | 62         |
|                                   | Refusées                           |           | 0         | 1          | 1          | 2          |
|                                   | En cours                           |           | 0         | 0          | 1          | 1          |
| <b>Total</b>                      |                                    |           | <b>20</b> | <b>28</b>  | <b>17</b>  | <b>65</b>  |

Depuis la création de la HALDE, les mesures décidées par le Collège font l'objet d'un suivi.

Les suites données aux délibérations de la HALDE sont le plus souvent favorables. Pour les délibérations dont les suites sont connues, la proportion s'établit comme suit :

- 57 % pour les médiations,
- 64 % pour les recommandations générales,
- 73 % pour les recommandations individuelles,
- 79 % pour les observations présentées devant les tribunaux,
- 95 % de transactions pénales proposées au parquet ont été homologuées.



# Les suites positives

## Rôle de la HALDE

**Délibérations n° 2008-186, 187, 188 du 15 septembre 2008 :** la HALDE avait décidé de présenter ses observations dans une affaire de discrimination syndicale. À cette occasion, réuni en Assemblée du contentieux le **30 octobre 2009**, le **Conseil d'État** souligne l'importance du rôle de la HALDE, admet qu'un particulier, en l'occurrence fonctionnaire, puisse invoquer à son profit le bénéfice d'une directive communautaire, même avant sa transposition, et définit un **régime de la preuve plus favorable pour les victimes** de discrimination devant le juge administratif. Toutefois, dans le cas d'espèce, le Conseil d'État, contrairement à la HALDE, n'a pas considéré la discrimination comme établie (*cf. annexe jurisprudence*).

## Origine

**Délibérations n° 2008-283 et 2009-34 du 2 février 2009 :** la HALDE a été saisie par le Codetras de la situation des travailleurs agricoles marocains dans les Bouches-du-Rhône. Ces travailleurs étrangers ont été introduits en France selon la procédure dite des contrats "OMI" dont la durée ne doit pas excéder six mois. Or, dans les Bouches-du-Rhône, la pratique d'étendre ces contrats à huit mois se serait généralisée, alors que la loi ne l'a envisagé qu'à titre dérogatoire et exceptionnel. Des travailleurs de nationalité marocaine ont de ce fait été maintenus dans un statut juridique plus défavorable. Des **accords transactionnels** sont intervenus allant jusqu'à 40 000 € (20 000 € en moyenne) pour 21 réclamants. Par ailleurs, sur 19 personnes ayant saisi la HALDE au sujet de leur situation administrative, 12 ont bénéficié d'un titre de séjour salarié, 5 sont en instruction. Depuis la délibération de la HALDE, **485 titres de séjour ont été délivrés**, par la préfecture des Bouches-du-Rhône, à des travailleurs saisonniers.

**Dans de nombreuses délibérations**, le Collège a estimé que la **condition de régularité de séjour exigée des enfants étrangers pour ouvrir droit aux prestations familiales**, fixée aux articles L 512-2 et D 512-2 du code de la Sécurité sociale, était discriminatoire (contraire aux articles 8 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme ainsi qu'à l'article 3 de la Convention internationale sur les droits de l'enfant).

Par décision du 24 mars 2009, la **cour d'appel d'Amiens a jugé recevable l'intervention de la HALDE et a pleinement suivi le raisonnement qu'elle proposait**. Elle a, d'une part, infirmé le jugement du tribunal des affaires de Sécurité sociale de Beauvais en affirmant que subordonner l'ouverture du droit aux prestations familiales à la délivrance du certificat OMI pour des enfants étrangers dont les parents séjournent régulièrement en France, est contraire aux articles 8 et 14 de la CEDH ainsi qu'à l'article 3-1 de la Convention internationale des droits de l'enfant.

On relèvera que, depuis plusieurs mois, la caisse d'allocations familiales de Seine-Saint-Denis se désiste systématiquement de l'ensemble des affaires similaires pour lesquelles elle avait initialement interjeté appel devant la cour d'appel de Paris. **La cour d'appel de Bordeaux a rejoint celles de Paris, Versailles, Amiens, et reprend les arguments de la HALDE**; la cour de Rennes a rejeté l'argumentation ouvrant la voie à un pourvoi en cassation.

**Délibération n° 2009-254 du 29 juin 2009 :** conformément à sa délibération n° 2008-23 du 11 février 2008, la HALDE a présenté ses observations devant le conseil de prud'hommes au sujet d'un licenciement discriminatoire. En l'absence de toute réponse de l'ex-employeur à ses demandes, elle s'est prononcée au vu des éléments fournis par le réclamant. Ces derniers ont fait naître un doute sérieux sur le bien-fondé du licenciement qui pourrait ne pas être dénué de tout lien avec l'origine du réclamant. Par juge-

ment du 30 avril 2008, le juge prud'homal a reconnu le caractère abusif du licenciement. L'employeur ayant fait appel de ce jugement, la HALDE a présenté ses observations devant la cour d'appel de Versailles qui, le **3 décembre 2009**, a reconnu la discrimination raciale et décidé du versement de **32 000 €** de réparation au salarié.

**Délibérations n° 2009-50 à 101 du 16 février 2009 :** concernant le refus de revalorisation de pensions de retraite versées à des anciens militaires, issus des anciennes colonies, de nationalité étrangère, la HALDE avait pris des décisions couronnées de succès puisque suivies par le **tribunal administratif de Bordeaux**. En complément, cette juridiction et les avocats ont demandé fin 2008 - début 2009 à la HALDE de se prononcer sur **51 cas similaires**. L'audience a été fixée au 29 janvier 2010.

**Délibération n° 2008-268 du 15 décembre 2008 :** la HALDE a affirmé que le choix du **comédien-doubleur** doit se faire uniquement en fonction de la qualité de sa voix et de sa compétence et non en raison de la couleur de sa peau et de son origine. **Elle a recommandé à la Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM) de procéder à la diffusion d'une information sur le principe de non-discrimination et de mettre en œuvre des actions de formation pour les directeurs de plateaux.**

1. Par un courrier du **23 février 2009**, le président de la FICAM a informé la HALDE qu'un courrier reprenant les recommandations a été adressé à l'ensemble des entreprises de doublage et que des réunions d'information et de sensibilisation ont également eu lieu.

2. D'autre part, l'AFDAS, fonds d'assurance formation agréé par l'État, gestionnaire sur le plan national de l'ensemble du dispositif de la formation professionnelle des secteurs du spectacle vivant, du cinéma, de l'audiovisuel, de la publicité et des loisirs, a décidé de mettre en place

des actions de sensibilisation à destination des directeurs de plateaux dans le cadre de leur formation professionnelle.

3. Enfin, par un courrier du **17 février 2009**, la ministre de la Culture et de la Communication a pris acte des recommandations et a informé la HALDE qu'elle les rappellera à l'ensemble des professionnels concernés. La ministre a également transmis la délibération au directeur du développement et des médias ainsi qu'à la directrice générale du Centre national de la cinématographie.

**Délibération n° 2008-229 du 20 octobre 2008** : la HALDE avait relevé la nature discriminatoire, en raison du sexe et de l'origine, du harcèlement, du licenciement et des mesures de rétorsion dont avait été victime la réclamante. Après un ferme rappel de la HALDE, l'employeur a fini par proposer une indemnisation à hauteur de **deux ans de salaire**. **L'accord est intervenu le 2 octobre 2009**.

**Délibération n° 2008-203 du 29 septembre 2008** : la médiation organisée pour régler le problème d'**accès d'une association sportive franco-turque à des équipements municipaux** a été couronnée de succès, comme l'a indiqué un courrier du **17 décembre 2008**.

**Délibération n° 2006-152 du 12 juin 2006** : à l'issue de son enquête, la HALDE a constaté que le réclamant avait fait l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération dans l'octroi de primes de délocalisation, **à raison de son origine**. En outre, la HALDE a considéré qu'au vu des éléments recueillis, le réclamant avait été licencié pour avoir engagé une action en justice.

Par jugement de départage en date du **12 mars 2009**, le conseil de prud'hommes de Fort-de-France a décidé que la preuve du caractère objectif de la décision n'avait pas été rapportée par la société employeur et que le licenciement était nul puisque discriminatoire. La société employeur a été condamnée à verser au total la somme de **248 949 €**.

## Handicap et état de santé

**Délibération n° 2009-114 du 2 mars 2009** : le Collège avait recommandé aux pouvoirs publics la ratification de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées. **La ratification a été autorisée par la loi du 31 décembre 2009**.

**Délibération n° 2009-23 du 26 janvier 2009** : la HALDE avait considéré discriminatoire le refus d'accès en crèche opposé à des enfants souffrant d'allergies alimentaires. Les **observations de la HALDE ont été suivies par la cour administrative d'appel** de Marseille dans son arrêt du **9 mars 2009** : *"Les dispositions du règlement intérieur des crèches de la ville de Marseille, qui aboutissent à exclure de manière systématique d'un accueil en crèche durant la période des repas, sans prise en compte du degré ou de la complexité de l'intolérance dont il est affecté, tout enfant atteint d'une allergie alimentaire, méconnaît le principe d'égalité de traitement, en établissant une discrimination fondée sur l'état de santé des enfants ; qu'ainsi, ce seul motif justifie l'annulation par les premiers juges de la décision contestée du 28 août 2006."*

**Délibération n° 2008-244 du 3 novembre 2008** : la HALDE avait relevé des **disparités dans la rémunération des salariés handicapés** par rapport à leurs collègues valides. Elle avait recommandé une modification des dispositions de la convention collective qui créaient ces inégalités en raison du handicap. Le Conseil national des professions de l'automobile s'est engagé, dans un courrier du **9 mars 2009**, à ouvrir des négociations pour une **mise à jour de la convention collective** des services de l'automobile.

**Délibération n° 2008-216 du 29 septembre 2008** : la HALDE avait rappelé que l'appréciation des conditions d'aptitude physique, **pour la participation au concours** externe d'adjoint administratif de la police nationale, ne pouvait porter que sur la capacité de chaque candidat estimée au moment de l'admission. Elle

avait considéré que la décision de refus de participation au concours fondée sur un avis d'inaptitude motivé par le fait que le candidat présenterait une affection pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie constituait une discrimination. La HALDE avait recommandé au ministre de l'Intérieur de donner des instructions pour modifier cette pratique. **Le ministre de l'Intérieur** a informé la HALDE le **13 janvier 2009** que des **instructions avaient été données aux instances médicales** chargées de l'évaluation de l'aptitude physique des candidats.

**Délibération n° 2008-169 du 7 juillet 2008** : un enfant, diagnostiqué autiste, avait été orienté en classe d'intégration scolaire (CLIS) ; ses parents avaient saisi le tribunal du contentieux de l'incapacité afin d'obtenir l'annulation de la décision d'orientation. Malgré l'effet suspensif du recours, **l'inspecteur de l'Éducation nationale avait refusé l'inscription** de l'enfant en classe ordinaire dans son établissement de référence. La HALDE avait recommandé au ministre chargé de l'Éducation nationale de rappeler aux inspecteurs d'académie les dispositions concernant l'effet suspensif des recours et le caractère discriminatoire du non-respect des règles régissant la scolarisation des enfants et adolescents handicapés. **Le 15 octobre 2009, le ministre de l'Éducation nationale a répondu favorablement à la recommandation de la HALDE et a procédé à une information des inspecteurs de l'Éducation nationale**. **Par ailleurs, l'enfant a pu être scolarisé**.

**Délibération n° 2008-61 du 31 mars 2008** : la HALDE avait été saisie d'une réclamation relative au paiement de la visite médicale obligatoire pour les personnes diabétiques afin d'obtenir ou de renouveler leur permis de conduire. La HALDE avait recommandé au ministre chargé des Transports de modifier la circulaire afin que la gratuité des visites médicales aux personnes titulaires du permis de conduire soit accordée à toute personne pouvant justifier, à quelque titre que ce soit, d'une reconnaissance de son handicap. Le ministre des Transports a répondu favorablement, par un courrier

du **15 mai 2009**, pour que soient **pris en compte l'ensemble des justificatifs du handicap** et l'Inspection générale des affaires sociales a été saisie sur **l'appréciation des conditions** relatives à la **gratuité des visites médicales**.

**Délibération n° 2007-82 du 12 mai 2007:** la HALDE avait recommandé au ministre de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, de modifier la circulaire de manière à ce que **les candidats aux examens et concours** de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur **présentant un handicap puissent prétendre**, dès lors que la présence d'un secrétaire est nécessaire, **à une assistance** assurée prioritairement par un enseignant de la discipline faisant l'objet de l'épreuve ou, à défaut, par un secrétaire ayant un niveau adéquat dans la matière faisant l'objet de l'épreuve. Par courrier du **10 février 2009**, la ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a adressé à la HALDE une copie de la **note aux recteurs d'académie, aux présidents d'université et aux directeurs d'établissement** d'enseignement supérieur qui reprend les recommandations de la HALDE.

**Délibération n° 2005-34 du 26 septembre 2005:** un rectorat avait refusé de prendre les mesures appropriées pour permettre à un professeur d'EPS d'exercer alors qu'un problème auditif l'empêchait de plonger. Ce dernier ne justifiait donc pas, du fait de son handicap, de l'attestation d'aptitude au sauvetage aquatique, pré-requis obligatoire pour exercer cet emploi. La HALDE avait recommandé la mise en place d'un aménagement raisonnable, comme le recours à un remplaçant pour les seules activités aquatiques.

La décision du rectorat est annulée, le **9 juillet 2009**, par le tribunal administratif de Rouen qui a considéré que le rectorat de Rouen avait commis une erreur de droit: *"Il ne ressort d'aucune des pièces du dossier ni que le handicap ait été déclaré incompatible avec l'emploi visé ni que l'administration ait recherché les mesures appropriées de compensation du handicap"*, et a alloué **5 000 € pour préjudice moral** au réclamant.

## Sexe

**Délibération n° 2008-5 du 28 avril 2008:** la réclamante estimait que malgré un travail et des qualités professionnelles reconnus, sa carrière et son salaire n'avaient pas évolué, contrairement à ceux de ses collègues hommes. La HALDE a relevé l'existence d'une **discrimination salariale fondée sur le sexe** et a organisé une médiation qui a abouti au reclassement de la réclamante **comme chef de service avec rattrapage des salaires à hauteur de 9 000 €**.

**Délibération n° 2008-73 du 14 avril 2008:** la réclamante estimait que sa rémunération était inférieure à celle de ses collègues masculins placés dans une situation comparable. La HALDE a constaté l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe. Après l'échec de la médiation, elle a décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes de Bordeaux, qui, le **16 octobre 2009**, en départage, a retenu **l'analyse par comparaison** et a condamné l'employeur à verser **95 646 €** de rappel de salaires et d'indemnités pour discrimination sexiste.

**Délibération n° 2008-29 du 18 février 2008:** la HALDE avait considéré discriminatoire le **licenciement d'une salariée en raison de son transsexualisme** et décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. Le conseil a pris en compte l'analyse de la HALDE et prononcé la nullité du licenciement. L'employeur a fait appel. **La cour d'appel de Montpellier a confirmé le jugement** par un arrêt du **3 juin 2009**.

**Délibération n° 2008-31 du 18 février 2008:** la HALDE a relevé l'existence d'une discrimination salariale fondée sur le sexe. Elle a décidé, après l'échec de la médiation, de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes puis devant la cour d'appel de Riom. La réclamante a ainsi obtenu, par une décision du **30 juin 2009**, **51 570 € de rappel de salaires**, de congés payés, etc. une rectification de ses bulletins de paie et un repositionnement au coefficient 370.

## Grossesse

**Délibération n° 2008-82 du 28 avril 2008:** la HALDE a, d'une part, constaté que la décision de ne pas admettre la réclamante dans un cadre d'emploi de la Fonction publique territoriale semblait justifiée par les éléments versés au dossier mais que la décision de ne pas renouveler le contrat d'engagement présentait un **caractère discriminatoire en ce qu'elle était fondée sur son état de grossesse**. Par un courriel du **24 mars 2009**, la réclamante a indiqué que le **Conseil général avait fait droit** à sa demande d'indemnisation en lui octroyant la somme de **8 000 €**, et qu'elle s'estimait satisfaite.

**Délibération n° 2008-282 du 8 décembre 2008:** la réclamante a été licenciée pour faute grave dans le cadre d'une réorganisation générale de la direction d'une entreprise. Quelques jours auparavant elle avait informé son employeur de son état de grossesse. Conformément aux dispositions relatives à la protection de la femme enceinte, un employeur ne peut licencier une femme enceinte sauf en cas de faute grave. La HALDE a relevé le caractère discriminatoire de ce licenciement et présenté ses observations. La cour d'appel d'Orléans a décidé, le **29 janvier 2009**, de prononcer la nullité du licenciement, et du versement de plus de **206 000 €** de rappel de salaires, indemnités, etc.

## Situation de famille

**Délibération n° 2008-236 du 27 octobre 2008:** la HALDE a estimé que l'article L 351-4 du code de la Sécurité sociale en ce qu'il **réserve aux seules mères le bénéfice de majorations de durée d'assurances dans le calcul des pensions de retraite** était incompatible avec les stipulations de l'article 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme combinées à celles de l'article 1 du premier protocole à la Convention. Elle a décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel de Poitiers. La cour a ainsi donné entière satisfaction au réclamant en jugeant que ce dernier pouvait bénéficier de la majoration d'assurance pour enfant prévue à l'article

L. 351-4 du code précité. Elle suit en cela la décision de la cour d'appel de Paris sur un dossier comparable qui, par décision du 5 juin 2008, avait jugé recevables les observations de la HALDE et les avait pleinement suivies sur le fond.

Pour mémoire, il convient de rappeler que l'arrêt de la cour d'appel de Paris a fait l'objet d'un pourvoi en cassation. La Cour de cassation, qui a sollicité la HALDE pour qu'elle formule des observations (cf. *délibération n° 2009-7 du 12 janvier 2009*), a l'occasion d'affiner sa décision du 21 décembre 2006 par laquelle elle avait opéré un revirement de jurisprudence en estimant que l'article L. 351-4 du code de la Sécurité sociale était contraire aux stipulations de l'article 14 de la CEDH combinées à l'article 1 du premier protocole additionnel. La Cour a confirmé l'analyse de la HALDE dans sa décision du **25 juin 2009**.

**Délibérations n° 2008-92 et 2008-93 du 5 mai 2008** : la HALDE avait considéré que les dispositions de l'article D 712-20 du code de la Sécurité sociale sur le capital décès, qui établissaient une différence entre couples mariés et pacsés, constituaient une discrimination fondée à la fois sur la situation de famille et l'orientation sexuelle. La HALDE avait décidé de présenter ses observations devant le tribunal de grande instance de Paris. Dans le cadre d'un accord transactionnel, le réclamant a obtenu la somme de 30 000 €.

Par ailleurs, la HALDE avait recommandé au Premier ministre d'étendre le bénéfice du capital décès au partenaire lié à un fonctionnaire par un pacte civil de solidarité, en modifiant les dispositions de l'article D 712-20.

Par courrier du **15 juillet 2009**, le ministre a informé de sa "*décision d'étendre le versement du capital décès aux personnes pacsées dans la Fonction publique*", face à une situation qu'il estime "*ni justifiée, ni conforme au principe de non-discrimination*".

**Les dispositions de l'article D 712-20 du code de la Sécurité sociale ont été modifiées par le décret n° 2009-1425 du 20 novembre 2009.**

**Délibération n° 2007-74 du 12 mars 2007** : un employeur refusait la réaffectation en équipe de nuit d'une salariée, en

raison de ses absences liées à un congé de présence parentale. La HALDE avait considéré qu'il ne s'agissait pas d'une justification recevable, eu égard, d'une part à la compétence reconnue de cette salariée, et d'autre part aux attestations de témoins relatives à la position du responsable des ressources humaines concernant le travail de nuit du personnel féminin. Un accord transactionnel est intervenu, le **4 septembre 2009**, avec une indemnisation à hauteur de **51 600 €**.

**Délibération n° 2006-249 du 20 novembre 2006** : la HALDE avait souligné que **l'impossibilité pour une personne liée par un PACS à un copropriétaire de siéger au conseil syndical de copropriété** caractérisait une différence de traitement fondée sur la situation de famille. **La loi n° 2009-526** de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures a été adoptée le **12 mai 2009**, elle **modifie les textes antérieurs**.

## Activités syndicales

**Délibération n° 2008-76 du 14 avril 2008** : le réclamant, infirmier dans le même établissement depuis 30 ans, exerçait parallèlement **des mandats syndicaux** au sein des instances représentatives du personnel depuis 25 ans. Il estimait que son engagement syndical n'était pas étranger à **l'absence de nomination au grade supérieur**. La HALDE a organisé une médiation qui a pleinement satisfait le réclamant, ainsi qu'il l'a confirmé dans un courrier du **5 mars 2009**.

**Délibérations n° 2007-08 du 5 février 2007, n° 2007-283 du 22 octobre 2007, n° 2008-25 du 11 février 2008** : la HALDE avait relevé qu'un salarié occupant le même poste que le réclamant, mais n'ayant pas d'activités syndicales, percevait une **rémunération mensuelle brute supérieure de 30%**. La HALDE a estimé que les éléments produits par l'employeur confirmaient que le réclamant figurait parmi les agents ayant connu la plus faible progression professionnelle. La HALDE a présenté ses observations devant la cour d'appel de Paris qui a rendu son arrêt le **2 avril 2009**. Elle a condamné l'employeur à **32 500 €** de dommages et intérêts pour **discrimination syndicale**.

**Délibération n° 2006-68 du 10 avril 2006** : la HALDE a estimé que la différence de traitement caractérisait une discrimination syndicale. La HALDE a présenté ses observations devant la cour d'appel de Versailles qui a rendu son arrêt le **18 mars 2009**. Elle a condamné l'employeur à verser **33 000 €** de dommages et intérêts. Il faut souligner qu'à la différence du conseil de prud'hommes en 2005, la cour d'appel a **pleinement tiré les conséquences des règles relatives à l'aménagement de la charge de la preuve** en caractérisant la discrimination sur la base, d'une part, des différences de rémunération constatées au détriment d'un salarié protégé, et d'autre part, de l'absence de justifications convaincantes apportées par l'employeur.

## Âge

**Délibération n° 2008-221 du 20 octobre 2008** : la HALDE avait considéré discriminatoire en raison de l'âge un refus de location opposé à une personne âgée de plus de 65 ans et proposé une transaction pénale indemnisant la victime à hauteur de **800 €** ainsi qu'une **amende pénale de 150 €**. La transaction a été acceptée et homologuée éteignant l'action publique le **25 novembre 2009**.

**Délibération n° 2006-20 du 6 février 2006** : la HALDE avait reconnu une **discrimination indirecte à l'embauche en raison de l'âge, derrière le refus fondé sur l'absence de "potentiel d'évolution"**. Dans son arrêt du **17 février 2009**, la cour d'appel de Poitiers a retenu l'analyse de la HALDE et a décidé de **17 000 €** de dommages et intérêts et autres.

## Convictions religieuses

**Délibération n° 2008-194 du 29 septembre 2008** : la HALDE avait délibéré sur le strict refus de toute participation active aux cours **opposé à deux étudiantes voilées** et rappelé à la professeure et à la présidente de l'université les termes du code pénal, en soulignant qu'en cas de renouvellement de tels comportements, des suites adaptées y seraient données. Par courrier du **13 février 2009**, l'université a transmis à l'enseignante les



conclusions de la HALDE en soulignant les risques encourus en application du droit pénal. La présidente a souligné la liberté des étudiants d'afficher leurs convictions religieuses en précisant que **le seul port de foulard ne représentait pas, en lui-même, un acte de prosélytisme.**

**De nombreuses délibérations (n° 2009-339, 2008-165, 166, 167, 168, 121)**, ont concerné le port du voile dans les GRETA. Le tribunal administratif de Paris statuant en référé le **27 avril 2009** a considéré que l'interdiction des signes religieux ne s'appliquait pas aux adultes en formation, et que le **refus** opposé par un GRETA à une jeune fille portant un voile était **fautif**.

**Délibération n° 2008-163 du 7 juillet 2008** : candidat au concours interne d'officier de la police nationale, le réclamant estimait que le jury ayant posé délibérément des questions sur sa vie privée et sa pratique religieuse, la note éliminatoire obtenue à l'épreuve d'entretien ne reflétait pas la valeur de sa prestation. En l'absence d'éléments permettant de montrer que la différence de traitement du réclamant reposait sur des considérations objectives étrangères à toute discrimination, la HALDE a estimé que le réclamant avait fait l'objet d'une discrimination et a décidé de présenter ses observations

devant le **Conseil d'État**, qui a **confirmé l'analyse de la HALDE** et annulé le concours dans sa décision du **10 avril 2009**.

## Orientation sexuelle

**Délibération n° 2009-350 du 5 octobre 2009** : la HALDE avait décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif de Besançon dans le cadre d'un litige relatif au refus d'agrément en vue d'adoption opposé par le président du Conseil général du Jura à la réclamante, pacée avec une autre femme. Le **10 novembre 2009**, le tribunal a sanctionné la mauvaise application du code de l'action sociale et des familles. Ce jugement a affirmé que **l'orientation sexuelle** d'un(e) candidat(e) à l'adoption **ne saurait être de nature à justifier un refus d'agrément**.

## Apparence physique

**Délibération n° 2007-251 du 1<sup>er</sup> octobre 2007** : la HALDE avait considéré que les éléments concordants, recueillis au cours de l'enquête contradictoire, permettaient de présumer que le réclamant avait été harcelé par l'employeur, qui avait identifié la fragilité du salarié en raison de son **apparence physique**. Par délibération n° 2008-279 du 8 décembre 2008, la HALDE

avait décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel de Douai. Par arrêt du **31 mars 2009**, la **cour d'appel de Douai** a requalifié le contrat en contrat de travail à temps complet, a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, l'a condamné à payer **20 130 €** à titre de rappel de salaires et de dommages et intérêts en réparation du préjudice.

**Délibération n° 2007-252 du 1<sup>er</sup> octobre 2007** : la HALDE avait considéré que les éléments concordants, recueillis au cours de l'enquête contradictoire, permettaient de présumer que le réclamant avait été harcelé par l'employeur, qui avait identifié la fragilité du salarié en raison de son **apparence physique et de son orientation sexuelle**. Par délibération n° 2008-279 du 8 décembre 2008, la HALDE avait décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel de Douai.

Par arrêt du **31 mars 2009**, la **cour d'appel de Douai** a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail, a condamné l'employeur à payer **6 300 €** à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail et harcèlement moral, a ordonné le remboursement par l'employeur des allocations chômage dans la limite de trois mois.

# Les points de blocage

Un certain nombre de recommandations de la HALDE se heurtent au refus ou à l'immobilisme des administrations et des entreprises. La HALDE maintient, par des contacts réguliers, sa pression pour faire évoluer le droit et les pratiques.

**Délibération n° 2009-316 du 14 septembre 2009** : la HALDE a adopté et publié un **rapport spécial** sur la situation et le statut des gens du voyage, les recommandations formulées par les délibérations n° 2007-372 du 17 décembre 2007 et 2009-143 du 2 février 2009 étant restées largement méconnues. **Journal officiel du 17 octobre 2009**.

**Dans ses délibérations n° 2006-60 et suivantes du 3 avril 2006**, la HALDE avait recommandé, qu'à défaut de justifications, les limites d'âge à l'embauche fixées par la RATP et la SNCF soient supprimées, ainsi que l'a fait EDF. Ces recommandations ne sont toujours pas suivies d'effets.

**Dans sa délibération n° 2007-44 du 5 mars 2007**, la HALDE a relevé que l'article 100 de la loi de finances pour 2007 supprimait toute différence de traitement à raison de la nationalité pour les pensions militaires d'invalidité, les pensions de réversion subséquentes et la retraite du combattant. Néanmoins, la HALDE a considéré qu'une discrimination à raison de la

nationalité était maintenue dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite (et des pensions de réversion subséquentes) et dans celui de la majoration de la pension de réversion des pensions militaires d'invalidité. Elle a recommandé une modification des textes. En outre, la HALDE a recommandé que soit mise en place une campagne d'information relative à la revalorisation des pensions militaires d'invalidité dont la demande incombe aux titulaires. Ces recommandations au Premier ministre, au ministre en charge du Budget et au ministre en charge des Anciens combattants n'ont pas été suivies d'effets.

**Dans sa délibération n° 2007-156 du 18 juin 2007**, la HALDE avait considéré qu'en exigeant des seuls couples pacés une durée d'union supérieure pour bénéficier de certains avantages accordés aux couples mariés, les conditions fixées par le ministère de la Défense constituaient une discrimination indirecte en raison de l'orientation sexuelle et demandé la modification de ces dispositions. Cette recommandation n'a pas été pleinement suivie d'effets.

**Dans ses délibérations n° 2008-38 et 39 du 3 mars 2008**, la HALDE avait constaté que des anciens mineurs de fond employés par les Houillères du Bassin du Nord-Pas-de-Calais s'étaient vu refuser la possibilité de racheter leurs prestations de logement et de chauffage en raison de leur nationalité extracommunautaire. La HALDE avait formulé plusieurs recommandations en vue de faire cesser cette pratique discriminatoire et de procéder à l'indemnisation des préjudices qui en ont résulté. Ces recommandations n'ont pas été suivies d'effets.

**Dans sa délibération n° 2008-228 du 20 octobre 2008**, la HALDE avait relevé des dispositions susceptibles d'entraîner des discriminations, notamment en raison de l'âge et de la nationalité, dans le dispositif instaurant le Revenu de solidarité active (RSA) et recommandé leur modification. S'il est envisagé d'ouvrir le bénéfice du RSA aux salariés âgés de moins de 25 ans (Livre vert sur la jeunesse) et de supprimer la condition de résidence exigée du conjoint, concubin ou partenaire du demandeur de l'allocation (article 9 bis de la loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit adopté en première lecture par l'Assemblée nationale), ces recommandations n'ont pas, à l'heure actuelle, été suivies d'effets.

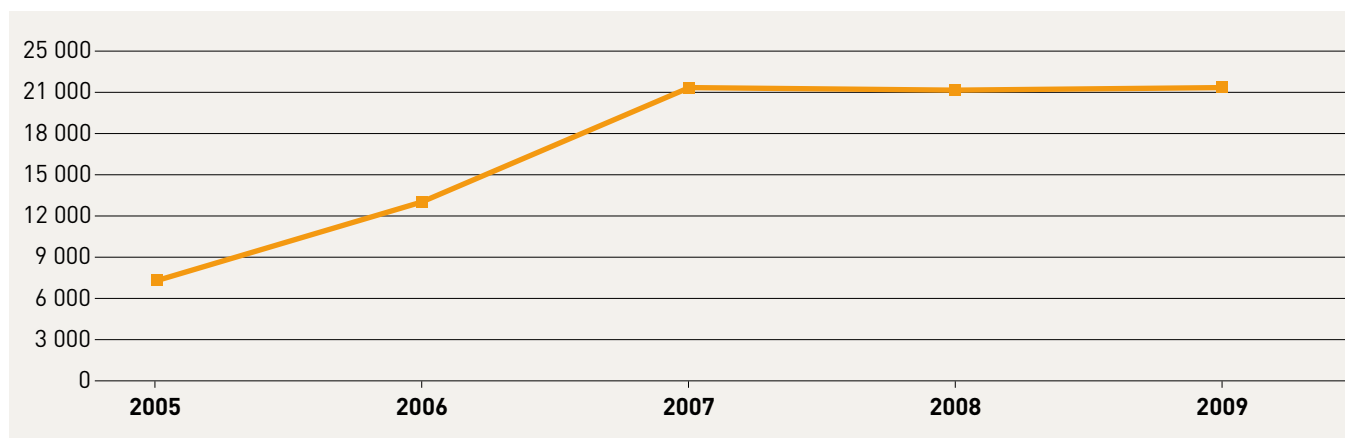
**Dans sa délibération n° 2009-115 du 13 mars 2009**, la HALDE avait recommandé la ratification du protocole additionnel n° 12 à la Convention européenne des droits de l'homme. Cette recommandation n'a pas été suivie d'effets.

**Dans sa délibération n° 2009-139 du 30 mars 2009**, la HALDE a constaté qu'à l'exception des emplois liés à l'exercice de la souveraineté nationale ou de prérogatives de puissance publique, le principe de restriction de l'accès à certains emplois à raison de la nationalité n'était pas justifié. Elle a recommandé la suppression de cette restriction de principe et se réserve la possibilité de mener une étude, détaillée par emploi, sur la pertinence du maintien de la condition de nationalité. Cette recommandation au Premier ministre n'a pas été suivie d'effets. Toutefois, le Sénat a adopté dès le 11 février une proposition de loi visant à supprimer les conditions de nationalité pour l'exercice de nombreuses professions libérales.

# Les appels au N° 08 1000 5000

## Évolution des appels de 2005 à 2009

21 170 appels ont été reçus en 2009 pour 21 024 en 2008. Les demandes d'information par téléphone portent d'abord sur le critère de l'origine pour 39%, puis sur l'état de santé et le handicap pour 28%. Elles portent à 66% sur le domaine de l'emploi.



■ Nombre d'appels répondus

# L'action régionale

L'action régionale de la HALDE est menée par les délégués régionaux et les correspondants locaux.

**Les délégations à vocation régionale** sont au nombre de six, quatre en métropole, deux outre-mer : Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais et Picardie, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Réunion, Antilles et Guyane. L'action territoriale de la HALDE dans les autres régions est coordonnée depuis le siège.

Les délégués régionaux font connaître la HALDE, ils travaillent avec les autorités compétentes et les associations investies dans la lutte contre les discriminations ainsi que les différents acteurs locaux. Ils ont un rôle d'information et de formation. En 2009, près de 400 interventions de sensibilisation et 140 actions de formation ont été assurées. Avec la coopération, notamment, de l'Agence de la cohésion sociale et de l'égalité (Acsé) et du Service des droits des femmes et pour l'égalité (SDFE), plus de 6000 personnes ont été sensibilisées ou formées.

À La Réunion et aux Antilles-Guyane, les délégués exercent également une mission de traitement des réclamations.

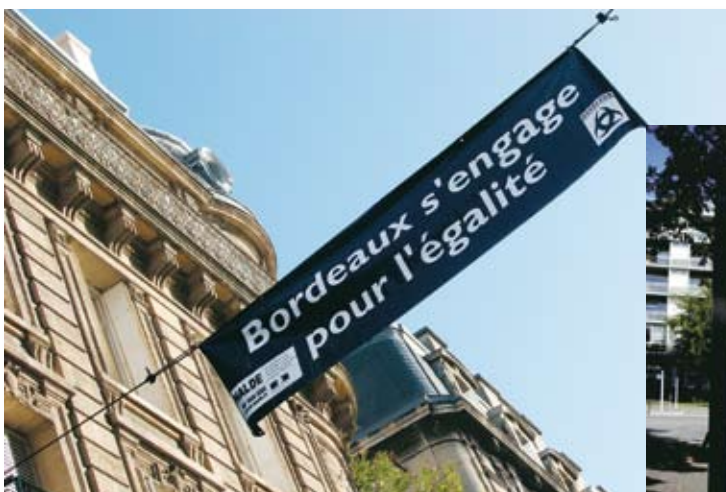
**Les correspondants locaux** reçoivent les réclamants. Ils ont un **rôle d'écoute, d'information et d'orientation**. Ils aident à identifier les cas de discriminations et cherchent à trouver localement une solution à l'amiable. À défaut, ils aident à la constitution d'un dossier, traité en lien avec la direction juridique de la HALDE. En s'appuyant sur ces correspondants bénévoles, qualifiés en droit et formés aux enjeux de la lutte contre les discriminations, la HALDE peut mieux répondre aux attentes des personnes qui se sentent victimes de discriminations.

Les correspondants ont pu dénouer des difficultés en informant des employeurs de leurs obligations en matière d'aménagement des postes de travail de leurs salariés dont l'état de santé ou le handicap le requiert, conformément aux préconisations du médecin du travail. De même, des locataires, dont le logement n'était plus adapté en raison de leur handicap, ont pu obtenir du bailleur social le transfert dans un appartement accessible ou la réalisation de travaux en vue de rendre accessible leur propre logement.

Les correspondants s'appuient sur les délibérations de la HALDE. Ainsi, des salariés dénonçaient l'accord d'entreprise réservant le bénéfice de congés rémunérés pour événements familiaux aux seuls salariés mariés ; le correspondant a pu obtenir de la direction un traitement égal entre salariés mariés et pacésés.

L'intervention d'un correspondant local a permis de réorganiser le planning de réservation des salles dans un établissement scolaire pour qu'une élève handicapée et sa classe puissent suivre leurs cours dans des salles accessibles. De même, un correspondant a facilité l'admission à la cantine scolaire d'un enfant souffrant d'allergies alimentaires, en trouvant un accommodement pour que les parents fournissent un panier-repas.

Une salariée s'est présentée à la permanence d'un correspondant local pour l'informer des pressions qu'elle subissait et de sa mutation imminente vers un autre site, depuis qu'elle avait rédigé une attestation en faveur d'un de ses collègues, discriminé en raison de ses activités syndicales. La démarche du correspondant a contribué à restaurer un dialogue entre la réclamante et son responsable et à son maintien dans le poste.

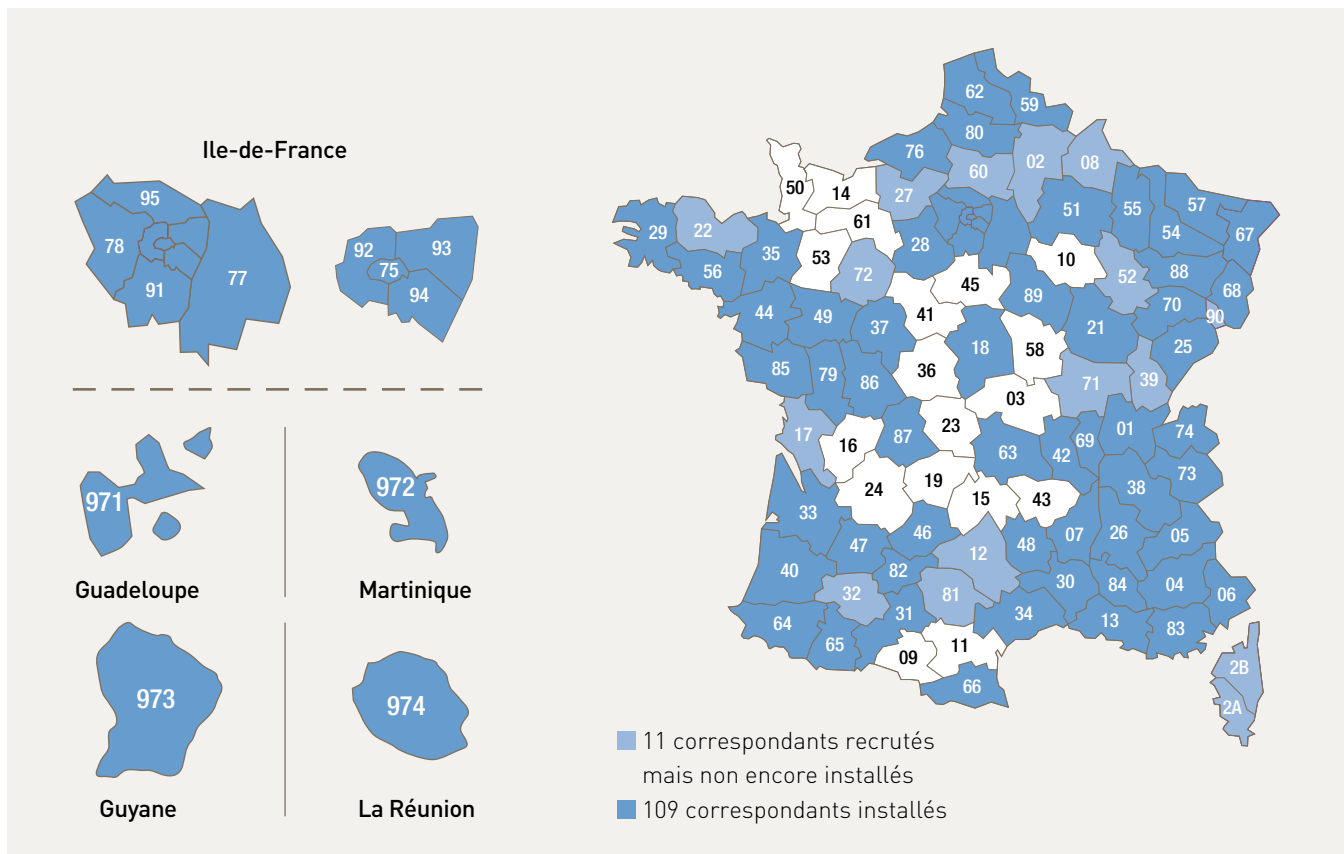


La HALDE a signé, lors d'une opération grand public le 17 octobre 2009, une convention de partenariat avec la ville de Bordeaux.



À Mulhouse, des panneaux d'affichage ont été installés pour faire connaître la permanence de la HALDE.

## Carte des correspondants locaux de la HALDE (au 31 décembre 2009)



## Les saisines reçues par les correspondants locaux

Les correspondants locaux ont reçu **2 203** saisines individuelles au cours de leurs permanences hebdomadaires. Ces chiffres ne tiennent pas compte des plus de 1 500 personnes qui se sont rendues aux permanences des correspondants locaux pour exposer des problèmes qui ont été traités sur place sans être transmis à la direction juridique de la HALDE à Paris, ni des demandes téléphoniques. Le 4 février, la 50<sup>e</sup> correspondante locale était installée à Aubervilliers, le 4 décembre la 100<sup>e</sup> à Rouen. Au 31 décembre 2009, 109 correspondants étaient installés. La première permanence d'un correspondant local de la HALDE au sein d'un campus universitaire a été installée en novembre 2009.



# La promotion de l'égalité

La direction de la promotion de l'égalité élabore des outils destinés à aider ses partenaires (employeurs publics et privés, bailleurs privés et sociaux, acteurs de l'Éducation nationale...) à mieux prévenir les discriminations et à valoriser les bonnes pratiques à adopter. Ces outils sont mis à disposition sur le site internet et, pour certains, sous forme de brochures.

## Les guides sur les pratiques professionnelles en faveur de l'égalité

Les guides sont des "modes d'emploi" élaborés en partenariat avec les professionnels auxquels ils s'adressent, afin de répondre à leurs besoins d'orientation, et signalent des exemples de bonnes pratiques par type de partenaire. Par ailleurs, la HALDE conduit des études permettant de mettre en évidence les situations de discriminations, afin d'en rechercher les mécanismes et les causes, et de mieux les prévenir.

| Guides et études*  | Nombre de consultations et de téléchargements |
|--|---|
| "Prévention des discriminations : les actions menées par les intermédiaires de l'emploi"                                   | 10 565  |
| "Des pratiques pour l'égalité des chances : que répondent les entreprises à la HALDE ?" n° 2                               | 4 287   |
| "Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les entreprises à la HALDE ?" n° 3                 | 7 028   |
| "Prévention des discriminations, promotion de l'égalité : que répondent les grandes villes et agglomérations à la HALDE ?" | 4 409   |
| "Prévention des discriminations dans l'emploi : guide pour les PME, les TPE et l'artisanat"                                | 35 350  |
| "Guide pratique des professionnels de l'immobilier – Louer sans discriminer"   | 2 270   |
| "Bien louer, c'est louer sans discriminer – Code de bonne conduite pour les propriétaires"                                 | 52 924  |
| Sondage OIT/ HALDE   | 5 942   |
| Sondage sur la scolarisation des enfants handicapés (synthèse)   | 3 326   |
| Étude sur les stéréotypes dans les manuels scolaires   | 25 379  |
| Étude homophobie dans l'entreprise (synthèse)  | 19 036  |
| Les 3 modules de formation e-learning  | 32 500  |

\* Consultables sur le site de la HALDE : [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

## Partenariats et expertise : le “cadre pour agir et rendre compte”

### Les grandes entreprises

La HALDE a développé un dialogue approfondi avec les principales entreprises françaises, à partir d'un questionnaire adressé chaque année : le “cadre pour agir et rendre compte”. Les enseignements tirés des pratiques des entreprises sont publiés annuellement par la HALDE, qui cite les bonnes pratiques identifiées.

|      | Entreprises sollicitées | Réponses reçues | Référents dans les entreprises |
|------|-------------------------|-----------------|--------------------------------|
| 2006 | 146                     | 110             | 0                              |
| 2007 | 250                     | 176             | 176                            |
| 2008 | 251                     | 194             | 238*                           |
| 2009 | 280                     | 174             | 238                            |

\* Une même entreprise ou groupe peut désigner plusieurs référents.

### Les intermédiaires de l'emploi

Les intermédiaires de l'emploi (agences d'intérim, cabinets de recrutement, service public de l'emploi) ont signé avec la HALDE le 29 novembre 2007 un engagement à refuser toute demande discriminatoire de la part de leurs clients. Un “comité d'éthique” suit l'application de cet engagement. La HALDE a développé un dialogue approfondi avec des intermédiaires de l'emploi, à partir d'un questionnaire, le “cadre pour agir et rendre compte”.

|      | Intermédiaires sollicités | Réponses reçues |
|------|---------------------------|-----------------|
| 2007 | 200                       | 86              |
| 2009 | 200                       | 143             |

### Les collectivités territoriales

Pour la première fois, les collectivités locales ont été interrogées sur leurs pratiques en tant qu'employeurs.

|      | Collectivités sollicitées | Réponses reçues |
|------|---------------------------|-----------------|
| 2009 | 200*                      | 104*            |

\* Dont 2 centres de gestion représentant 823 collectivités.



# Le travail de veille

L'analyse de la jurisprudence, la doctrine développée par le Collège au fil de ses délibérations, ainsi que les études et articles de juristes, d'économistes et de sociologues contribuent à une meilleure connaissance des discriminations en France. La HALDE, la DREES (Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques) et la Mire (Mission de la recherche) ont souhaité confronter ces analyses dans une approche multidisciplinaire

au cours d'un colloque "Mieux connaître pour mieux combattre : Les discriminations à l'épreuve des savoirs et des pratiques", en décembre 2009.

La HALDE a été amenée à se prononcer sur les projets de fichiers "EDVIGE" et "EDVIRSP" destinés à remplacer le fichier des renseignements généraux de 1991. La HALDE a décidé de se saisir d'office de l'analyse de deux nouveaux décrets visant

à créer deux fichiers de police distincts en lieu et place d'EDVIGE et EDVIRSP. Elle a adopté de nouvelles recommandations au ministre de l'Intérieur, relatives notamment à la finalité des fichiers, à la nature et au délai de conservation des données.

Enfin, la HALDE suit avec une attention particulière les réflexions en cours sur la notion de "mesure de la diversité".

# Les conventions

## Les conventions signées en 2009

- Convention de partenariat avec la Fédération française bancaire signée le 26 juin 2009.
- Convention avec la ville de Bordeaux signée le 17 octobre 2009.
- Convention avec l'Ordre des avocats de Paris et la Conférence des avocats du barreau de Paris signée le 9 novembre 2009.
- Convention avec le Contrôleur général des lieux de privation de liberté (CGLPL) signée le 12 novembre 2009.
- Convention avec l'université de Lyon II signée le 13 novembre 2009 (installation d'une permanence au sein du campus).
- Convention avec les parquets de Chambéry, Grenoble et Lyon signée le 17 novembre 2009.
- Convention avec la Région Ile-de-France signée le 30 novembre 2009.

## La mise en œuvre des conventions antérieures

**Les conventions signées avec la police et la gendarmerie nationales** se sont traduites en 2009 par de nombreuses sessions de formation afin de mieux accueillir les plaintes pour discrimination, notamment dans les ressorts des tribunaux de grande instance de Aix-en-Provence, Albertville, Bordeaux, Draguignan, Gap, Tarascon, Toulon et Versailles ainsi que de la cour de Grenoble et dans les écoles de police de Cannes-Écluse, Reims et Roubaix.

Par ailleurs, l'action régionale a assuré des formations d'officiers à la cour d'appel de Bordeaux ainsi que pour les officiers en Guadeloupe et à la Martinique.

**La convention avec l'inspection du travail** a permis la réalisation d'un module de formation qui allie un apport juridique et méthodologique détaillé et un travail sur divers cas pratiques.



Ce module est également utilisé, pour partie, lorsque la HALDE est sollicitée par des parquets pour assurer la formation de leurs pôles antidiscriminations.

Un guide juridique et méthodologique de lutte contre les discriminations a été rédigé, avec la collaboration de la HALDE, à l'usage des agents de contrôle de l'inspection du travail.

# La communication



En cinq ans, l'impact croissant de la HALDE se concrétise par le nombre des réclamations en constante augmentation et par l'écho de plus en plus large de ses décisions.

Les actions de communication et d'information réalisées ont permis la valorisation de mesures concrètes pour une meilleure égalité des chances. Elles ont également été conduites pour mieux faire connaître le droit des discriminations et le recours possible qu'offre la HALDE.

La publication des décisions de justice et de recommandations significatives a contribué à lutter contre la banalisation des discriminations et l'isolement des victimes. Des campagnes d'information grand public ont accompagné l'implantation locale de la HALDE.

## Les campagnes d'information grand public

### 1 Dépliant

Un dépliant de présentation de la HALDE a été diffusé à 3 millions d'exemplaires.

### 2 Télévision

Une série de 10 programmes courts a été diffusée par France 3 fin septembre et début décembre, par LCP d'octobre à janvier 2010 et par France 4. Ces 10 épisodes de la série "Flagrants délits" retracent des situations et des lieux de notre vie quotidienne à partir de faits réels extraits de dossiers de réclamations et sont destinés à faire ressentir à chacun le choc de la discrimination. D'autres diffusions sont intervenues notamment sur 7 à Limoges, BDMTV, CANAL 15, Chaumont TV, LCM, OL TV, Télé Gohelle, Télé Montpellier, Villages TV, Yvelines Première.

### 3 Stand

La HALDE a mis à disposition un stand d'information au congrès de la CGT à Nantes.

### 4 Affichage gracieux

Une campagne d'affichage a été organisée sur le "réseau insert" (vitrines des cafés restaurants) à Paris et en province, espace offert gracieusement, soit 1 060 affiches à Paris / 940 affiches en banlieue parisienne / 4 000 affiches en province avec une retombée pour 9,7 millions de Français, touchés 18 fois par semaine.

## L'implantation locale de la HALDE

5 Des supports d'information grand public ont été diffusés dans les lieux d'accueil du public pour faire connaître les permanences des correspondants locaux. 255 articles ont été publiés du 1<sup>er</sup> avril au 31 décembre 2009.

### 6 Mulhouse

La ville de Mulhouse a mis à disposition des panneaux d'affichage pour mieux faire connaître la permanence de la HALDE.

### 7 Bordeaux

La HALDE a mené une opération grand public le 17 octobre 2009 avec la ville de Bordeaux pour aller à la rencontre de tous les publics à l'occasion de la signature d'une convention de partenariat avec la collectivité.



## 8 Rouen

La 100<sup>e</sup> correspondante locale de la HALDE a été installée à Rouen le 4 décembre 2009.

## 9 Paris

Une convention a été signée le 12 janvier en présence de trois classes d'élèves de 3<sup>e</sup> qui avaient participé à l'élaboration d'un guide à l'initiative de la ville de Paris, de SOS Racisme et de l'APVS et des acteurs impliqués dans la lutte contre les discriminations. Un affichage a accompagné cet événement.

## 10 Les inégalités femmes / hommes

Les études et enquêtes, qui se multiplient, confirment la persistance des discriminations dont sont victimes les femmes. Elles se traduisent par des inégalités salariales, des retards dans l'évolution de carrière ou même des licenciements en raison de la grossesse.

À l'occasion de la Journée de la femme, la HALDE a fait réaliser un sondage par le CSA et en a diffusé les résultats le 8 mars. La délibération de principe sur l'égalité salariale (*cf. section emploi*) a été largement commentée.

En lien avec le colloque franco-norvégien (*cf. page 37*) un dossier de presse a rendu compte des actions menées et des décisions obtenues.

La HALDE a réalisé et diffusé un dépliant à l'intention des employeurs et de leurs salariées.

1,5 million d'exemplaires ont été distribués dans des espaces accueillant du public (caisses d'allocations familiales, maisons de la justice et du droit, planning familial, maternités, etc.).

## Les publications

### 11 Février 2009

Sous la direction d'Éric Fassin et Jean-Louis Halpérin, une étude "Discriminations: pratiques, savoirs, politiques" a été publiée à la Documentation française, collection Études et recherches.

### 12 Juin 2009

Une brochure "Contre les discriminations: les bons réflexes" a été diffusée et encartée, à 30 000 exemplaires, dans la *Gazette des communes* et à 10 000 exemplaires dans le magazine *Actes*.

### 13 Novembre 2009

Un guide "Emploi dans les collectivités territoriales" a rendu compte des réponses des collectivités territoriales.

## La notoriété

Les actions de communication et d'information de la HALDE ont contribué à améliorer sa notoriété, indispensable pour exercer pleinement ses missions en devenant un recours connu de tous.

La HALDE est une institution jugée utile par 83% des personnes interrogées dans des enquêtes d'opinion. Le combat contre les discriminations est important pour 93% des personnes sondées et, après 5 ans d'existence, 54% connaissent la HALDE.

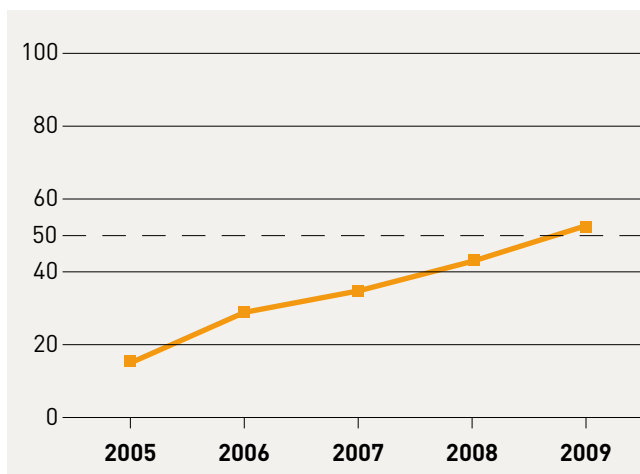
Le "réflexe HALDE" se développe chez les personnes victimes de discrimination mais aussi parmi les acteurs qui sont de plus en plus nombreux à s'approprier ses recommandations.

L'objectif de la HALDE est d'inciter de plus en plus de partenaires à relayer l'information pour lutter plus efficacement contre les discriminations et faire connaître les bonnes pratiques de nature à favoriser l'égalité des chances.

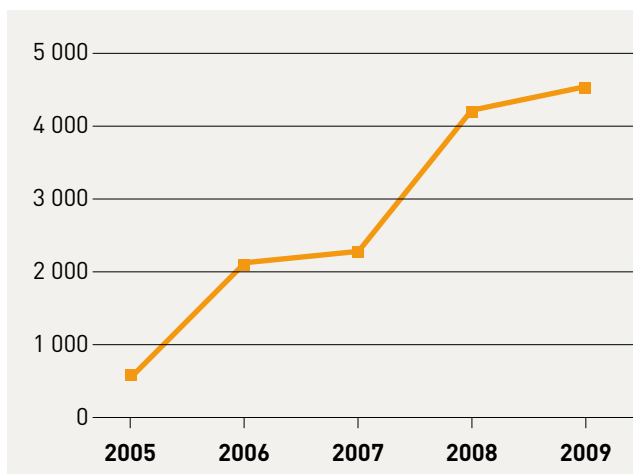
Le dernier baromètre réalisé avec l'OIT montre que les discriminations dans le monde du travail demeurent un enjeu important. Des actions de communication spécifiques, en direction par exemple des femmes enceintes, ont été menées pour mieux faire connaître le droit de la discrimination. Avec le réseau des correspondants locaux et les nombreux partenariats dans tous les domaines et pour tous les critères de discrimination, les actions de la HALDE trouvent aujourd'hui un écho de plus en plus large.

## Récapitulatif de la notoriété de la HALDE

Pourcentage de Français connaissant la HALDE.



## Évolution des retombées médias

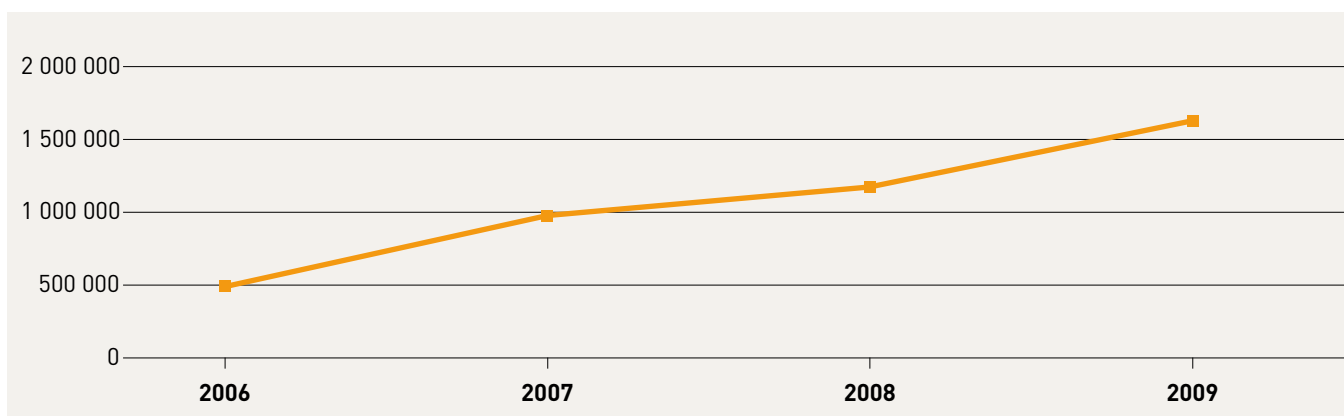


# Le site internet

Le site internet de la HALDE : [www.halde.fr](http://www.halde.fr) a eu **1 649 022 visites** contre 1 190 271 en 2008.



## Évolution du nombre de visiteurs annuels sur le site internet





# L'action européenne et internationale

La HALDE a poursuivi sa coopération avec les institutions homologues dans les États de l'Union européenne, mais aussi au Canada et aux États-Unis.

**Mars 2009 :** la HALDE s'est vue proposer un partenariat officiel avec l'OCDE concernant le projet lancé par le Centre de développement de l'OCDE intitulé "Wikigender". Ce projet a pour objet la création d'un site internet qui réunira toutes les informations spécifiques aux questions de genre, à l'égalité hommes/femmes et aux droits des femmes. [www.oecd.org/dev/gender](http://www.oecd.org/dev/gender)

**Mai 2009 :** la HALDE a organisé un colloque intitulé "Atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes: Regards croisés France-Norvège", au Conseil économique, social et environnemental. L'échange a notamment porté sur la participation des femmes aux responsabilités professionnelles et sociales, les quotas, les discriminations liées à la maternité, et les inégalités salariales.

**Juin 2009 :** une délégation de la HALDE s'est rendue à Montréal pour une visite d'études auprès de son homologue, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Le programme a porté sur le bilan des plans d'égalité mis en place par la Commission des droits de la personne, le nouveau dispositif de gestion du flux des plaintes et le rôle central de la médiation qui a directement inspiré la restructuration de la direction des affaires juridiques de la HALDE.

**Septembre 2009 :** présentation du "Guide pratique de lutte contre les discriminations" élaboré par la HALDE et la police nationale pour l'adaptation d'un guide belge sur le modèle français au Centre pour l'égalité et de lutte contre le racisme à Bruxelles.

**Novembre 2009 :** une collaboratrice de la HALDE a été élue au conseil d'administration d'Equinet, réseau européen des organismes chargés de promouvoir l'éga-

lité dans les pays membres de l'Union européenne (33 organismes de 27 membres de l'Union).

**Décembre 2009 :** la HALDE a réuni des chercheurs et praticiens français, européens et américains afin de débattre des tests de discrimination dans le cadre d'un colloque intitulé: "Les tests de discrimination, pratiques et perspectives". Ce colloque a permis d'engager un débat sur les conditions d'utilisation en France des tests de discrimination devant le juge civil à l'instar de la pratique d'une grande majorité des pays membres de l'Union européenne qui ont pu développer ces outils.

# LES TROIS PRIORITÉS

---

L'emploi

---

L'éducation

---

Le logement

---



# L'emploi

## Les réponses aux réclamations

### Origine

L'origine reste, en 2009, le principal critère de la saisine de la HALDE. Outre les cas de discrimination affichée, comme des offres excluant explicitement certaines personnes en raison de leur origine, ou des procédures d'embauche écartant délibérément un candidat, la HALDE est aussi saisie de discriminations indirectes, au travers d'exigences portant par exemple sur les diplômes.

### Recommandation

Un dossier de présélection pour un poste de médiateur social a été rejeté parce que le diplôme avait été obtenu en Ukraine. La candidate a saisi la HALDE. L'institution qui organisait cette présélection affirmait ne reconnaître que les diplômes français ou délivrés par les États de l'Union européenne, ce qui était susceptible d'entraîner une discrimination indirecte à raison de l'origine. La Direction générale de la Fonction publique a recommandé de supprimer cette exigence et, en raisonnant par analogie, d'appliquer les dispositions du décret du 13 février 2007 relatif aux équivalences de diplômes pour se présenter aux emplois de la Fonction publique.

La HALDE a recommandé de supprimer l'exigence imposée par cette institution et dans l'attente, d'appliquer le décret de 2007 comme le recommande la DGAFF. **Délibération n° 2009-140 du 30 mars 2009.**

### Transaction pénale

Un exploitant viticole a subordonné une offre d'emploi adressée à "pôle emploi" à une condition fondée sur l'origine des candidats. Il ne souhaitait ni gens du voyage, ni personnes d'origine maghrébine. Les explications apportées par l'agriculteur sur les contraintes de son exploitation ne sauraient constituer une justification recevable permettant d'écartier sa responsabilité pénale. Le

délit de discrimination paraissant caractérisé, la HALDE a proposé une transaction pénale. **Délibération n° 2009-337 du 28 septembre 2009.**

### Observations devant le conseil de prud'hommes

Le réclamant a été employé pendant un an en CDD en qualité de moniteur d'atelier. Peu avant la fin de son contrat, l'employeur a procédé au recrutement de trois moniteurs d'atelier sans en informer le réclamant, contrairement à l'obligation d'ouvrir les postes aux candidatures internes. L'enquête a démontré que le réclamant a été sciemment écarté de cette procédure de recrutement.

L'employeur n'a fourni aucun élément objectif justifiant sa décision. Il a de plus refusé de transmettre les éléments demandés dans le cadre de l'enquête.

La HALDE a saisi le juge des référés qui a fait droit à sa requête (délibération n° 2009-122 et ordonnance du tribunal de grande instance du 3 juin 2009).

Au vu des pièces obtenues, la HALDE a considéré que le réclamant avait été écarté en raison de son origine.

Elle a recommandé une juste réparation de son préjudice. Elle a décidé de présenter, le cas échéant, ses observations devant le conseil de prud'hommes.

**Délibération n° 2009-357 du 26 octobre 2009.**

## Handicap - État de santé

Les saisines en raison du handicap et de l'état de santé représentent 18% des réclamations, et constituent le deuxième motif de saisine.

La HALDE a réaffirmé que le refus d'aménager le poste de travail était susceptible de constituer une discrimination.

### Observations devant le conseil de prud'hommes

La HALDE a été saisie du refus d'aménagement d'un poste de travail et d'une sanction disciplinaire fondée sur l'état de santé. L'enquête a montré que l'employeur n'a pas aménagé le poste de travail du réclamant conformément aux recommandations de la médecine du travail et a sanctionné ce dernier au motif qu'il a refusé d'occuper un poste non aménagé. Dès lors, la HALDE a considéré que tant l'absence d'aménagement du poste de travail que la sanction prise à l'encontre du salarié étaient susceptibles de constituer une discrimination en raison de l'état de santé. En conséquence, elle a décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. **Délibération n° 2009-29 du 2 février 2009.**

La discrimination dans l'évolution de carrière en raison du handicap a également fait l'objet d'une intervention de la HALDE.

### Médiation

Le réclamant s'estimait victime de discrimination du fait de l'absence d'évolution professionnelle depuis 24 ans en raison de son handicap. La HALDE a considéré, d'une part, que l'absence d'évolution professionnelle du réclamant n'était pas objectivement justifiée et, d'autre part, que ses capacités professionnelles avaient été évaluées par référence à des "restrictions" médicales. Avec l'accord du réclamant et de l'employeur, la HALDE a organisé une médiation. **Délibération n° 2009-241 du 15 juin 2009.**

La HALDE a eu aussi l'occasion de rappeler ses délibérations précédentes considérant que la suppression ou la réduction de primes d'assiduité en raison de congés maladie pouvaient constituer une discrimination. Les délibérations adoptées par la HALDE depuis 5 ans ainsi que le travail mené avec le "comité d'entente handicap" constituent un corps de doctri-

ne cohérent, dont les grandes lignes sont retracées dans les pages 53 à 56 du présent rapport.

## Sexe, grossesse, situation de famille

Des décisions judiciaires marquantes en 2009 ont porté aussi bien sur l'égalité salariale que sur les discriminations en raison de l'état de grossesse. La HALDE a formulé des recommandations au gouvernement (*cf. page 42*) en amont du rapport Gresy sur l'égalité professionnelle. La HALDE a par ailleurs adopté une délibération pour demander une clarification de la législation sur l'état de grossesse (*cf. page 42*).

Les réclamations enregistrées par la HALDE concernant le critère du sexe et de l'état de grossesse ont presque doublé par rapport à 2008, même si les chiffres restent modestes en valeur absolue. La HALDE a pris des décisions fortes, mettant en œuvre les méthodes comparatives utilisées pour la discrimination syndicale; elle a décidé, à de nombreuses reprises, de présenter ses observations devant les juridictions, accompagnant souvent les réclamantes en appel.

### Observations devant une cour administrative d'appel

La réclamante a fait l'objet d'une différence de traitement, fondée sur le sexe, en matière de rémunération et dans le déroulement de sa carrière au sein d'un établissement public. Par ailleurs, à la suite de la dénonciation des faits de discrimination auprès de son employeur, celui-ci a pris des décisions défavorables pour son avenir professionnel. L'enquête a montré que ces décisions, portant sur la rémunération et l'avancement, ne reposaient sur aucun motif objectif. En comparant la situation de la réclamante à celle de ses collègues masculins, il est apparu très nettement que celle-ci avait fait l'objet d'un traitement défavorable reposant sur son appartenance au sexe féminin. La HALDE a aussi constaté que la réclamante a fait l'objet de harcèlement moral, clairement lié au fait qu'elle ait dénoncé auprès de son employeur, puis du tribunal administratif, des comportements discriminatoires dans le déroulement de sa carrière. La HALDE a décidé de

produire ses observations devant la cour administrative d'appel. **Délibération n° 2009-36 du 9 février 2009.**

### Observations devant le conseil de prud'hommes

La réclamante a saisi la HALDE estimant que son contrat de travail avait été rompu en raison de son état de grossesse. L'enquête a contredit les affirmations de l'employeur et a mis en évidence qu'il avait eu connaissance de l'état de grossesse de l'intéressée lorsqu'il avait décidé de rompre son contrat. L'employeur, qui alléguait de négligences, n'a pas apporté d'élément permettant de démontrer l'incapacité professionnelle de la salariée. En conséquence, la rupture du contrat de travail a été considérée comme discriminatoire car motivée par l'état de grossesse de l'intéressée et donc frappée de nullité. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. **Délibération n° 2009-244 du 15 juin 2009.**

### Recommandation

La réclamante a estimé avoir été écartée d'une procédure de recrutement à un poste de conseiller immobilier auprès d'une agence pour avoir refusé de donner des informations sur sa situation de famille, notamment. Elle a saisi la HALDE. Il est ressorti de l'enquête que l'employeur estimait que les informations sur leur situation de famille étaient nécessaires pour apprécier le profil des candidats. Il a reconnu avoir prématurément mis fin à l'entretien d'embauche de la réclamante en raison de son refus de répondre à ces questions. L'employeur a confirmé ne pas avoir eu le temps d'aborder les compétences professionnelles lors de son entretien. Il existe des éléments laissant présumer que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en matière de recrutement en lien avec sa situation de famille, que l'employeur n'a pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Il a été proposé à l'employeur de modifier ses pratiques et de réparer le préjudice subi par la réclamante. **Délibération n° 2009-218 du 15 juin 2009.**

### Observations devant le conseil de prud'hommes

Depuis plusieurs années, la réclamante avait engagé une procédure d'adoption. Le jour où elle a été informée officiellement que deux enfants l'attendaient en Colombie, elle a fait part à son employeur de son absence pour congé d'adoption. Durant ce congé, elle a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire. Compte tenu du fait que la réclamante n'avait jamais fait l'objet d'un quelconque reproche professionnel en 17 ans de collaboration, que jamais pareille sanction n'a été infligée à un salarié au cours de ces 15 dernières années, que l'employeur lui a signifié que son congé d'adoption lui posait des problèmes seulement 2 jours après en avoir été informé, et que l'employeur n'a pas apporté d'éléments permettant de démontrer le caractère fautif du comportement de la réclamante, la HALDE a considéré que la salariée a fait l'objet d'une sanction discriminatoire en lien avec sa situation de famille. La réclamante ayant saisi le conseil de prud'hommes, la HALDE a décidé de présenter ses observations. **Délibération n° 2009-290 du 29 juin 2009.**

### Observations devant le conseil de prud'hommes

La réclamante a saisi la HALDE de son licenciement intervenu 10 jours après l'expiration de la période de protection légale de la maternité, pendant son congé parental. L'employeur a indiqué que les difficultés rencontrées par la réclamante ont été constatées avant son absence pour maternité. Interrogé sur la réalité des motifs justifiant le licenciement, il a délibérément et de manière réitérée refusé de répondre. L'enquête a montré que les griefs formulés dans la lettre de licenciement étaient imprécis et qu'ils correspondaient à la période où l'employeur avait connaissance de la grossesse de la réclamante. En l'espèce, la charge de la preuve repose sur l'employeur qui n'a fourni aucun élément permettant de démontrer que le licenciement reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. **Délibération n° 2009-388 du 30 novembre 2009.**

### Observations devant la cour d'appel après expertise et analyse comparative

Une femme, cadre dans une grande entreprise, n'a pas retrouvé, après ses congés maternité et parentaux, un niveau de responsabilité et de rémunération comparable à son niveau antérieur. Elle a saisi la HALDE. Compte tenu des difficultés du dossier et des désaccords entre la salariée et son employeur sur les panels retenus pour effectuer les comparaisons, la HALDE avait décidé, par sa délibération n° 2008-21 du 11 février 2008, de recourir à la compétence d'un expert.

L'expertise a fait apparaître des différences de salaire entre hommes et femmes non justifiées par des éléments objectifs, et l'enquête de la HALDE a permis de constater la stagnation de carrière de la salariée après le retour des congés maternité et parentaux. Ces éléments ainsi que des changements d'affectation ont démontré que la réclamante a fait l'objet de discriminations cumulées, directes et indirectes, concernant sa rémunération et son déroulement de carrière fondées sur son sexe, ses grossesses et sa situation de famille.

La HALDE a décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel compétente. **Délibération n° 2009-404 du 14 décembre 2009.**

### Activités syndicales et opinions politiques

Les discriminations en raison des activités syndicales ou des opinions politiques font l'objet de 6% environ des réclamations adressées à la HALDE. Elles peuvent être directes ou indirectes, comme par exemple lorsque le calcul des primes prend en compte les jours de grève.

#### Recommandation

La HALDE a été saisie du refus de renouvellement de contrat à durée déterminée opposé par un maire. L'enquête a montré que cette décision reposait sur des éléments étrangers à l'intérêt du service, à savoir les opinions politiques de la réclamante. En effet, celle-ci avait été désignée comme assesseur par une liste concurrente lors des dernières élections.

La HALDE a recommandé au maire le réexamen du dossier. **Délibération n° 2009-40 du 9 février 2009.**

#### Recommandation

En raison de leur participation à un mouvement de grève, plusieurs agents syndiqués d'une entreprise publique de transport se sont vu retirer une partie de leur prime d'intéressement. La HALDE a constaté que l'accord d'intéressement opérait une distinction entre absences non assimilées à du temps de travail effectif par la jurisprudence. Ainsi, toutes ces absences n'avaient pas les mêmes conséquences sur le montant de la prime et l'accord avait pour effet de créer des situations discriminatoires. La HALDE a demandé au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville de compléter sa circulaire du 14 septembre 2005 relative à l'épargne salariale afin de préciser que toutes les absences non légalement assimilées à du travail effectif doivent avoir les mêmes conséquences. **Délibération n° 2009-230 du 15 juin 2009.**

### Âge

Les discriminations en raison de l'âge ont fait l'objet de l'une des premières délibérations de la HALDE en 2005; la doctrine bâtie par le Collège au cours de son premier mandat est résumée dans les pages 53 à 56.

En 2009, les discriminations directes ou indirectes en raison de l'âge ont représenté 5% des réclamations, portant aussi bien sur l'accès au marché du travail que sur le déroulement de carrière.

#### Recommandation et observations devant le tribunal administratif

Un ouvrier des parcs et ateliers n'a pu être nommé dans le grade supérieur en raison de son âge, malgré sa réussite au concours. La HALDE a estimé que la limite d'âge maximale de 38 ans, posée par le décret du 21 mai 1965, était discriminatoire au regard de la directive 2000/78. La HALDE a recommandé la modification du décret, l'intégration du réclamant dans le grade supérieur, et l'indemnisation des préjudices matériels et moraux subis. La

HALDE a décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif. **Délibération n° 2009-147 du 6 avril 2009.**

#### Recommandation

Une société recherchait un juriste expérimenté, avec un minimum de 5 ans d'expérience dans une fonction similaire. Le réclamant, juriste expérimenté en administration de biens, âgé de 56 ans, a été écarté d'emblée d'une procédure de recrutement, sans entretien, en raison de son profil surdimensionné. La HALDE a considéré qu'il existait une présomption de discrimination à raison de l'âge. Les éléments avancés par la société ne permettaient pas de démontrer que le rejet de la candidature du réclamant était fondé sur des éléments objectifs. La HALDE a recommandé de procéder à une réparation du préjudice et de modifier les pratiques de recrutement. **Délibération n° 2009-199 du 27 avril 2009.**

#### Recommandation

Une grande enseigne de la distribution indiquait que pour créer ou reprendre une de ses enseignes commerciales, le postulant devait être âgé de plus de 25 ans et de moins de 50 ans et s'engager en couple. La HALDE a constaté que ces conditions d'âge et de situation de famille contrevenaient aux dispositions du code pénal en entravant l'exercice normal d'une activité économique. Cette grande enseigne a affirmé que ces critères n'étaient pas impératifs et a décidé de ne plus y faire référence. La HALDE a pris acte de cette évolution positive et a demandé à être informée des actions mises en place. **Délibération n° 2009-240 du 15 juin 2009.**

### Convictions religieuses

La discrimination en raison des convictions religieuses peut conduire au harcèlement. La prise en compte des convictions religieuses dans l'emploi est une préoccupation pour de nombreuses entreprises. L'une d'elles a saisi la HALDE pour avis; une délibération de fond (*cf. page 42*) définit la portée du principe de la liberté religieuse ainsi que les limitations qui peuvent y être apportées en raison d'obligations d'hygiène et de sécurité.

## Recommandation

Un chirurgien urologue s'est plaint d'avoir été harcelé et accusé abusivement de prosélytisme et de circoncisions rituelles par une partie des agents hospitaliers. La HALDE a constaté que ces faits, fondés sur les opinions religieuses du réclamant, ont eu pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant à son égard et ont constitué un harcèlement moral discriminatoire. En conséquence, elle a recommandé au directeur de l'hôpital de rappeler à l'ensemble de son personnel, et en particulier au personnel du service d'anesthésiologie et du bloc opératoire, la portée du principe de non-discrimination, et de joindre cette délibération au dossier administratif du réclamant ; elle a recommandé au directeur de l'hôpital de rechercher une juste réparation. **Délibération n° 2009-125 du 2 mars 2009.**

## Absence de discrimination

La réclamante, portant le voile, a été chargée de la promotion de denrées périssables au rayon boucherie charcuterie d'un supermarché. Elle a refusé de retirer son voile pour porter le calot réglementaire conforme aux impératifs d'hygiène et a été licenciée.

Le code du travail a donné à l'employeur le pouvoir d'apporter des restrictions à la liberté religieuse, si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Le port d'une tenue adaptée constituait une mesure d'hygiène que l'employeur avait l'obligation de faire respecter, et devait s'analyser comme une restriction de la liberté de religion justifiée par les tâches à accomplir et reposant sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. **Délibération n° 2009-311 du 14 septembre 2009.**

## Orientation sexuelle

L'orientation sexuelle fait encore l'objet de discriminations dans l'emploi qui vont parfois jusqu'au harcèlement.

### Observations devant un tribunal

Un fonctionnaire territorial a saisi la HALDE de faits de harcèlement moral liés à son orientation sexuelle et d'injures homophobes de la part d'une de ses collègues. Leur auteur n'a fait l'objet d'aucune sanction alors que le réclamant, lui, a été sanctionné puis muté. La HALDE a recueilli un témoignage attestant des injures. Les réponses apportées par la mairie à une situation de discrimination étant à l'évidence inadéquates, la HALDE a décidé de présenter ses observations devant la juridiction saisie de cette affaire.

**Délibération n° 2009-221 du 8 juin 2009.**

# La promotion de l'égalité

## Des délibérations de principe

La HALDE a adopté en 2009 des recommandations générales pour faire progresser l'état de notre droit, clarifier des législations complexes ou préciser l'articulation entre des droits et des devoirs contradictoires.

### Suppression du principe de restriction de l'accès à l'emploi à raison de l'origine nationale

Au vu du rapport du Comité consultatif relatif aux emplois fermés, la HALDE constate qu'à l'exception des emplois liés à l'exercice de la souveraineté nationale ou de prérogatives de puissance publique, le principe de restriction de l'accès à certains emplois à raison de la nationalité n'est pas justifié. Elle recommande la suppression de cette restriction de principe et se réserve la possibilité de mener une étude détaillée par emploi, sur la pertinence du maintien de la condition de nationalité. **Délibération n° 2009-139 du 30 mars 2009.**

### Égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d'emploi

La HALDE adresse au Premier ministre, aux ministres compétents et aux partenaires sociaux des recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Ces recommandations portent notamment sur l'égalité de représentation des hommes et des femmes dans les conseils d'administration des entreprises publiques et privées, la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel de mars 2004 ou encore la réforme du congé parental pour permettre un meilleur partage des tâches entre les parents. **Délibération n° 2009- 237 du 29 juin 2009.**

### Clarification des règles juridiques concernant la discrimination liée à un état de grossesse pendant une période d'essai

La HALDE a examiné les modalités d'application du principe de non-discrimination en raison de l'état de grossesse de la salariée durant la période d'essai. Elle a analysé certaines dispositions du code du travail relatives à la période d'essai, au regard des règles assurant la protection

de la grossesse et de la maternité ainsi que du principe de non-discrimination. Elle a relevé des redites dans les textes ainsi que certaines imprécisions, voire une confusion sur la sanction applicable. Elle a recommandé au gouvernement une clarification des textes en question.

**Délibération n° 2009-245 du 15 juin 2009.**

### Encadrement des restrictions possibles des signes religieux dans l'entreprise

La liberté de religion et de conviction s'applique dans l'entreprise privée dans les limites que constituent l'abus du droit d'expression, le prosélytisme ou les actes de pression à l'égard d'autres salariés. Le code du travail permet à l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter des restrictions aux libertés individuelles et collectives au sein de l'entreprise si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. À ce jour, il est admis que deux types de considérations peuvent justifier une restriction à la liberté de religion et de conviction : d'une part, des impératifs de sécurité au

travail et de santé, et d'autre part des exigences liées à la nature des tâches à accomplir par le salarié. Lorsque la restriction de cette liberté est justifiée par la nature spécifique des tâches à accomplir, les modalités et les conséquences de cette restriction doivent pouvoir être discutées avec les intéressés afin de concilier au mieux leurs convictions et les intérêts de l'entreprise. Le juge exige la justification au cas par cas de la pertinence et de la proportionnalité de la décision au regard de la tâche concrète du salarié et du contexte de son exécution, afin de démontrer que la restriction repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. **Délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009.**

## Les enquêtes d'opinion et les analyses de la HALDE

### Baromètre Halde-OIT

Pour la troisième année, la HALDE et l'OIT ont fait réaliser une enquête d'opinion sur le ressenti des salariés des secteurs public et privé. Les résultats ont permis de formuler des recommandations à l'attention :

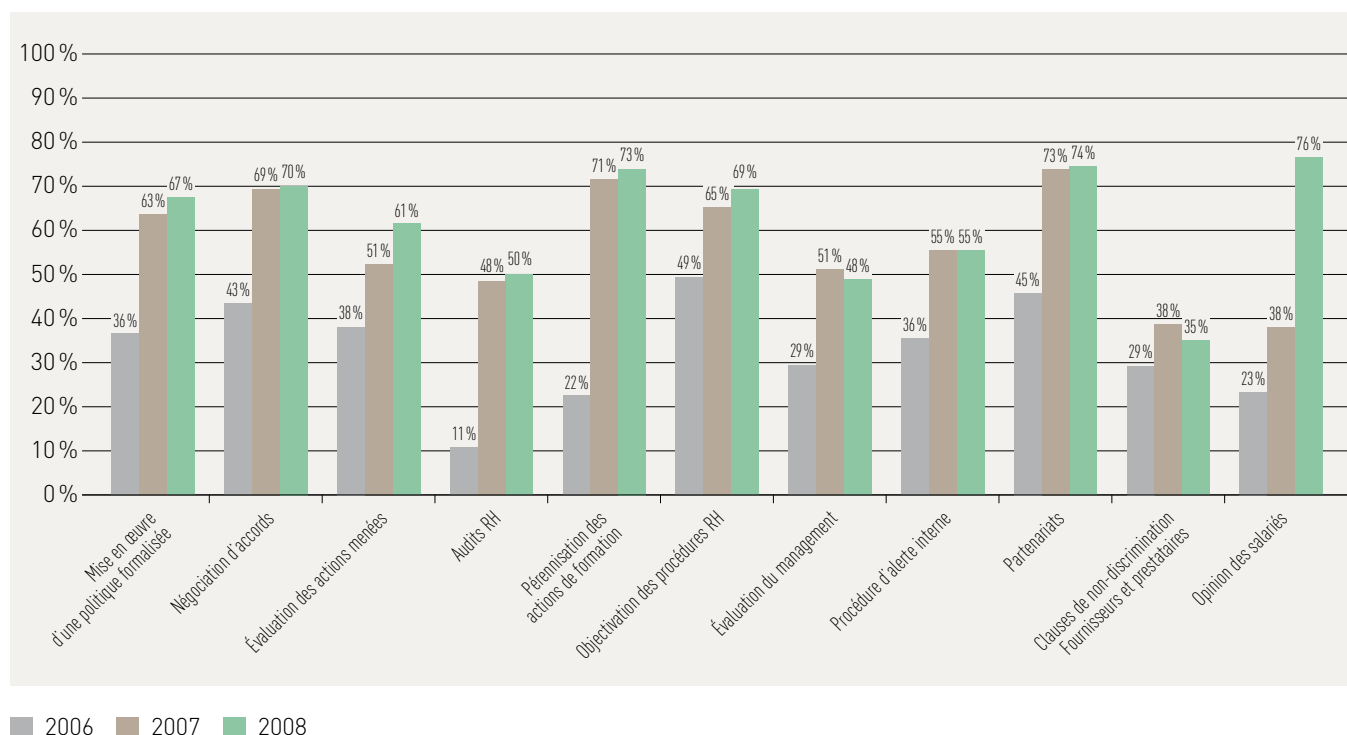
- des entreprises pour qu'elles rendent compte de leurs actions en faveur de l'égalité et mettent en place des dispositifs d'alerte,
- des représentants du personnel pour qu'ils veillent à la prise en compte de la lutte contre les discriminations,

- des partenaires sociaux pour qu'ils négocient des accords dans ce domaine, en suggérant au gouvernement de rendre obligatoires ces négociations.

### Le "cadre pour agir et rendre compte" envoyé aux 250 plus grandes entreprises

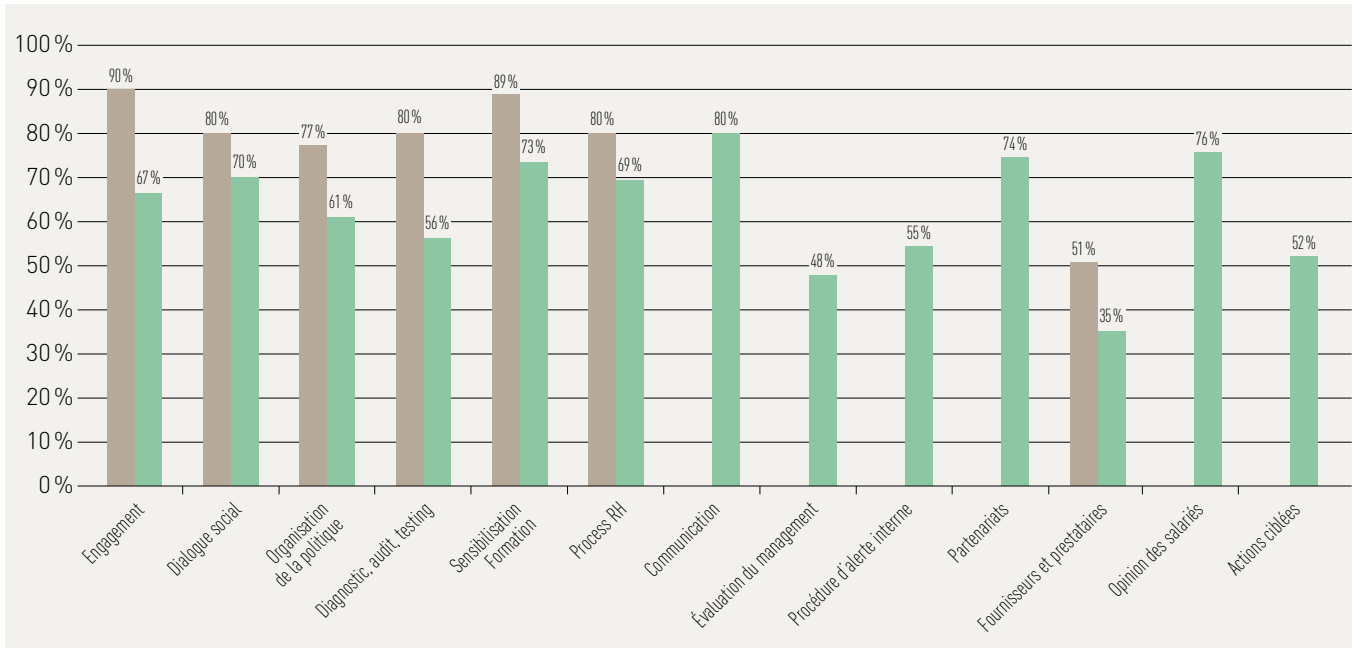
L'enquête annuelle, menée depuis 2005 auprès des grandes entreprises françaises, dresse un état des lieux de la lutte contre les discriminations. Un "cadre pour agir et rendre compte" permet le recueil des résultats. En 2009, la HALDE a questionné 250 entreprises. 174 ont répondu malgré un contexte de crise, soit un taux de 70%. L'analyse des réponses est publiée dans le guide des "Pratiques pour l'égalité des chances, que répondent les grandes entreprises à la HALDE ?" Trois tableaux synthétisent les principaux résultats de l'enquête.

## Des actions concrètes en faveur de l'égalité : évolution depuis 2006





## Les réponses reçues en 2009 au questionnaire 2008

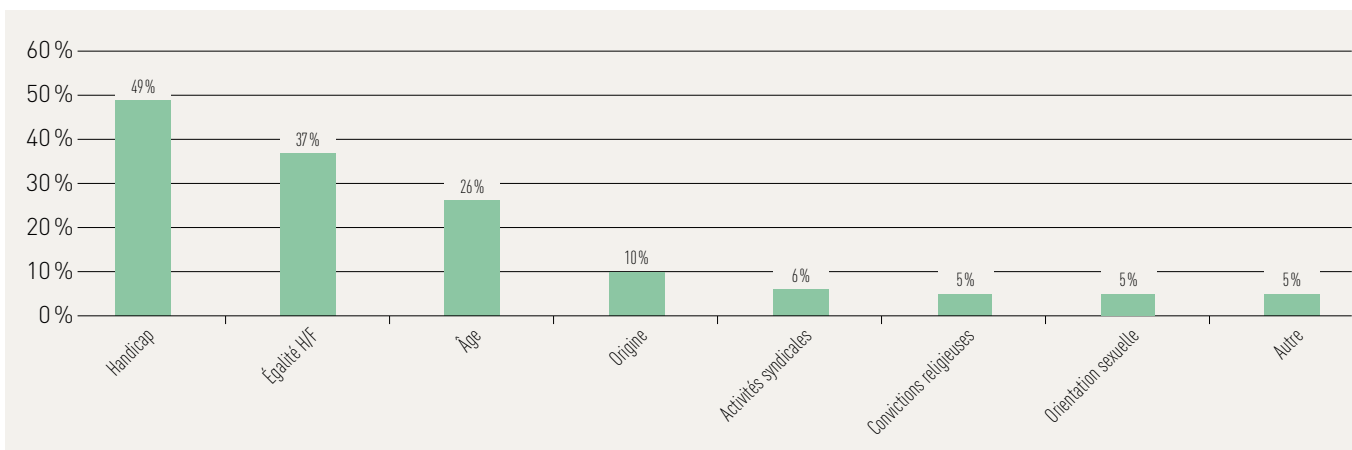


■ Réponses générales ■ Actions concrètes

Les réponses au "cadre pour agir et rendre compte" 2008/2009, en distinguant les questions d'ordre général (ex : "l'entreprise mène-t-elle des actions visant à favoriser la prise en compte des principes d'égalité et de non-discrimination dans le dialogue social ?") et les questions portant sur des actions concrètes (ex : "avez-vous conclu des accords portant sur un thème spécifique lié à l'égalité ?"), montrent que si les engagements des entreprises croissent, il reste un décalage entre ces annonces et leur mise en œuvre concrète.

Une nouvelle question a été insérée dans le questionnaire 2008 afin d'identifier les critères de discrimination faisant l'objet d'actions plus ciblées.

## Actions ciblées



Les actions ciblées par les entreprises concernent majoritairement les thèmes du handicap et de l'égalité entre les femmes et les hommes, très largement cités, suivis de l'âge (concernant les seniors).

## Principaux résultats et tendances générales

On note comme les années précédentes un décalage entre les réponses à des questions d'ordre général et leur déclinaison en actions concrètes.

90% des entreprises qui ont répondu ont signé un engagement contre les discriminations ou en faveur de la diversité. 77% lancent des plans d'actions et 73% désignent une instance dédiée. 61% disent évaluer leurs actions, contre 51% en 2007. Ces indicateurs sont en net progrès par rapport à 2007.

Plus du quart des entreprises recourent désormais aux tests de discrimination. Cette méthode d'auto-évaluation cesse d'être l'exception. Toutefois, seulement 56% (54% en 2008) des entreprises engagent des actions correctives à l'issue de ces diagnostics, ce qui reste insuffisant.

89% des entreprises déclarent mettre en place des actions de sensibilisation et de formation, proportion identique à celle de 2007. Les représentants du personnel demeurent peu formés : 33% des entreprises déclarent prendre en compte ce public particulier et seules 50% signalent mener des actions de sensibilisation auprès des dirigeants.

En 2008/2009, 80% des entreprises font part de leur vigilance et signalent des pratiques visant à objectiver leurs procédures. On constate une meilleure prise en compte de la gestion de carrière.

71% des entreprises disent avoir travaillé à des procédures de recrutement plus objectives et 68% au niveau de la gestion des carrières. Les actions conduites restent encore assez éparpillées et ciblées. Il s'agit rarement de révision de l'ensemble des procédures RH.

80% des entreprises ont déclaré avoir mené des actions en faveur du dialogue social et 70% disent avoir conclu des accords en la matière. Cependant, parmi les accords signalés, il y a peu d'accords spécifiques sur le thème des discriminations (10%) : 49% portent sur la place des personnes handicapées, 48% concernent l'égalité professionnelle, qui sont

des thèmes de négociation prévus par la loi. L'âge fait plus rarement l'objet d'accords (cité par 14% des entreprises).

La HALDE recommande de renforcer le dialogue social et d'impliquer les partenaires sociaux, notamment concernant la négociation d'accords généraux et spécifiques au-delà des obligations légales pour mettre en place des dispositifs d'alertes et évaluer les politiques menées.

## Le "cadre pour agir et rendre compte" des intermédiaires de l'emploi

La HALDE poursuit le travail lancé avec les intermédiaires de l'emploi (le pôle emploi, l'APEC, les entreprises de travail temporaire, les cabinets membres du Syntec et/ou de l'association "À compétence égale"). En contact avec les employeurs, leur implication en matière de prévention des discriminations est cruciale. En décembre 2007, ils s'étaient collectivement engagés auprès de la HALDE à refuser toute demande à caractère discriminatoire et à diffuser cette décision auprès de leurs collaborateurs et de leurs clients. Un comité d'éthique a été mis en place en 2008 afin de suivre l'application de cet engagement.

La HALDE a interrogé en 2008 les intermédiaires de l'emploi sur leurs pratiques professionnelles et les actions menées en faveur de l'égalité. Ils ont été plus nombreux à répondre cette année : 143 répondants au lieu de 86 en 2007 sur les 200 organismes interrogés.

Les informations transmises permettent d'identifier les principales avancées comme : l'inscription du sujet dans la loi qui a créé le pôle emploi, la diffusion d'un "protocole de gestion des situations de discriminations rencontrées en agence locale" en date du 2 juillet 2008, le développement des moyens de formation par les entreprises de travail temporaire, la communication par les cabinets de recrutement sur leurs engagements contre les discriminations et les démarches de certification engagées.

Une synthèse des résultats sera restituée dans une publication à paraître début 2010.

## Le "cadre pour agir et rendre compte" en direction des collectivités territoriales

La HALDE a adressé un questionnaire aux grandes collectivités (conseils régionaux, conseils généraux, communautés urbaines, grandes villes et quelques communautés d'agglomération) pour recenser les actions de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances. Issu du "cadre pour agir et rendre compte", il a été construit en partenariat avec des représentants de collectivités territoriales, d'associations d'élus locaux, de l'Acse et du CNFPT pour offrir un mode d'emploi et une grille d'auto-évaluation. Ce questionnaire a permis d'échanger des informations, d'établir un diagnostic et de mettre en valeur des bonnes pratiques susceptibles d'être reprises par d'autres collectivités. Ces travaux se sont appuyés sur les conventions qui lient la HALDE aux grandes associations d'élus locaux d'une part, et d'autre part, sur l'expérimentation menée avec la ville de Besançon.

102 des plus grandes collectivités et 2 centres de gestion suivant 823 collectivités ont répondu à la HALDE.

**48%** des collectivités ont formalisé un engagement à recruter sans discriminer ou sont en train de l'élaborer, mais les collectivités communiquent encore assez peu sur leur démarche.

Certaines ont cependant créé des formations sur la prévention des discriminations en commençant souvent par l'encadrement intermédiaire et supérieur.

Peu de collectivités dressent un état des lieux des éventuelles discriminations.

**43%** font une analyse des parcours professionnels, mais seules quelques-unes opèrent des comparaisons entre catégories de personnel (notamment au regard de leur sexe, âge, handicap ou mandat syndical). 43% communiquent les résultats de ces états des lieux aux

élus et aux partenaires sociaux. Seules 17% ont mis en place des indicateurs susceptibles d'identifier et suivre les phénomènes discriminatoires.

Si 59% des collectivités locales déclarent développer une concertation avec les partenaires sociaux, seules 25% ont signé un accord formalisé et seules 31% rappellent l'obligation statutaire de négocier avec les organisations syndicales sur les mesures pouvant favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes.

71% des collectivités ont mis en place un dispositif d'accueil, d'écoute, d'information ou d'accompagnement des victimes de discrimination ; mais seules 28% ont développé une information de leurs personnels sur leurs droits et les voies de recours et 29% déclarent avoir mis en place un dispositif d'alerte.

Concernant le recrutement, 63% utilisent une grille de lecture objective pour trier les CV.

46% seulement donnent une grille d'évaluation au comité de sélection. De manière générale, peu de collectivités se donnent les moyens de vérifier le processus de sélection et de le justifier en cas de besoin. En revanche, 73% motivent les décisions de rejet des candidatures.

Les collectivités font des efforts pour diversifier le recrutement : 59% des collectivités vont à la rencontre des jeunes dans les divers établissements de formation et 69% à la rencontre des publics les plus en difficulté au travers des pôles emploi, missions locales etc.

Les collectivités développent l'accompagnement des candidats internes aux concours administratifs avec des dispositifs individualisés, notamment pour le rattrapage des prérequis.

75% utilisent des référentiels ou des grilles d'évaluation des compétences pour la gestion de carrière. Mais seules 27% ont mis en place des indicateurs de suivi des promotions et/ou des mobilités par types de personnel (âge, sexe, handicap, mandat syndical). 91% rappellent que les conditions d'ancienneté fixées par voie réglementaire ne peuvent être le seul critère de promotion interne.

L'intérêt manifesté par les collectivités locales pour cet outil d'évaluation conduit la HALDE à envisager sa reconduction.

### Prévention des discriminations en matière d'emploi dans les collectivités territoriales

#### Le travail de diagnostic avec la ville de Besançon

La HALDE a expérimenté, en partenariat avec la ville de Besançon, une méthodologie de diagnostic sur les actions de cette collectivité. Ce travail a permis d'identifier les difficultés et les facteurs de succès de la politique menée à destination des agents municipaux mais également des usagers.

La HALDE a présenté en mai 2009 à la ville de Besançon ses recommandations transposables à d'autres collectivités locales.

### Mise en œuvre de la charte pour l'égalité dans la Fonction publique

Après la signature de la charte pour la promotion de l'égalité dans la Fonction publique en décembre 2008, un questionnaire a été adressé par la HALDE et la DGAFP aux ministères et aux principaux établissements publics scientifiques et techniques, au cours du second semestre 2009, afin de dresser un premier bilan de sa mise en œuvre. Il interroge les administrations de l'État sur leurs pratiques en matière de recrutement et de gestion des personnels et sur les actions engagées pour l'égalité. Les réponses apportées sont analysées et présentées au Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État le 17 décembre 2009.

### Méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la Fonction publique

Une méthodologie d'observation de l'accès et du déroulement de carrière des générations issues de l'immigration dans la Fonction publique a été formalisée en collaboration avec l'INED (Institut

national d'études démographiques). Les résultats sont disponibles depuis février 2009 sur le site de l'Acse et de la HALDE.

### Bilan de la politique de gestion de ressources humaines des sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public

La HALDE a réalisé à la demande du Parlement un bilan de la politique de gestion des ressources humaines menées par les sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public pour lutter contre les discriminations et mieux refléter la diversité de la société française. Ce rapport s'est appuyé sur les travaux d'une mission de l'inspection générale des affaires sociales, de l'inspection générale des affaires culturelles et sur une enquête réalisée par l'INED sur les parcours professionnels suivant l'origine des salariés. Il met en évidence le fait que la situation des trois sociétés auditées ne se différencie pas de celle des grandes entreprises françaises, alors même qu'elles sont censées être exemplaires : certaines actions ciblées par public sont mises en œuvre (handicap, salariés âgés, égalité entre hommes et femmes, diversité "sociale"), avec des résultats variables. La dimension de prévention des discriminations, fondée notamment sur la revue des processus de gestion des ressources humaines est encore peu prise en compte. La HALDE formule des recommandations pour que soient engagés des progrès, et propose son appui méthodologique à cet effet, en particulier pour la mise en œuvre d'une grille d'évaluation, qui pourrait être également pertinente pour l'ensemble du secteur audiovisuel, privé comme public.



# L'éducation

## Les réponses aux réclamations

### Origine

Les refus de scolarisation d'enfants roms restent fréquents ; la HALDE a déjà affirmé que, quelle que soit la situation administrative des parents, la scolarisation est un droit reconnu aux enfants. La HALDE s'est prononcée à de nombreuses reprises dans ce sens. Une délibération salue la décision d'un préfet usant de son pouvoir pour se substituer au maire et scolariser d'office les enfants.

### Recommandation

Le correspondant local de Nancy a été informé par l'association Amitiés tsiganes du refus de scolarisation de deux enfants de gens du voyage par le maire de leur commune, lequel a invoqué l'irrégularité de leurs conditions de résidence. Le correspondant local a d'abord tenté une démarche de "bons offices", que le maire a rejetée ; les familles ont alors saisi la HALDE.

Le droit à l'éducation est un droit fondamental, totalement distinct de la question des conditions de résidence.

Le préfet, l'inspection d'académie et l'inspecteur de l'Éducation nationale sont intervenus afin de faire procéder à la scolarisation des enfants.

La HALDE a constaté que cette démarche exemplaire était la seule adaptée pour faire face à l'opposition systématique d'un maire et a recommandé aux ministres concernés de diffuser des consignes afin que cette pratique soit mise en œuvre de manière systématique. **Délibération n° 2009-231 du 8 juin 2009.**

### Recommandation

Le refus d'inscription d'un médecin à diplôme étranger est en contradiction avec le décret de 1984 et constitue une discrimination en raison de l'origine.

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au refus d'inscription à une université d'un médecin à diplôme étran-

ger, qui souhaitait refaire une partie de ses études afin de pouvoir exercer en France. L'université en question l'a refusé au motif qu'il pouvait exercer dans son pays. Or, le décret n° 84-177 du 2 mars 1984 vise ces médecins de nationalité étrangère en offrant la possibilité de dispenses en fonction des résultats en première année commune du premier cycle des études médicales (PCEM1). Ce refus va à l'encontre de cette réglementation et caractérise une discrimination fondée sur l'origine. La HALDE a demandé à l'université de cesser cette pratique et d'appliquer des critères non-discriminatoires. Elle a porté cette délibération à la connaissance du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. **Délibération n° 2009-255 du 29 juin 2009.**

L'affirmation du droit absolu à l'éducation a amené la HALDE à recommander la scolarisation à terme de tous les enfants en Guyane, quelle que soit leur situation administrative ou celle de leurs parents. La HALDE a été saisie par un collectif associatif et syndical d'une réclamation relative aux discriminations dans l'accès à l'éducation en Guyane. Il est apparu que les pièces demandées par certaines communes ne pouvant manifestement pas être fournies pour des enfants étrangers, de telles pratiques aboutissaient à l'exclusion de l'accès à l'éducation. La HALDE a recommandé aux communes concernées de mettre fin à ces pratiques, et au préfet de mettre en œuvre ses pouvoirs afin d'obliger les communes à se conformer aux textes en vigueur. Elle a recommandé au recteur de réactiver l'observatoire de la non-scolarisation. Enfin, elle a recommandé de procéder à une évaluation des besoins et des mesures à prendre pour tenter de résoudre la question de la non-scolarisation. **Délibération n° 2009-318 du 14 septembre 2009.**

### Handicap - État de santé

Depuis sa création, la HALDE a veillé à l'application de la loi du 10 février 2005 qui a confirmé l'obligation de scolarisation des enfants handicapés dans l'établissement de référence, généralement l'établissement le plus proche de leur domicile. Le droit à l'éducation est un principe fondamental, et doit être strictement respecté. La HALDE a formulé des recommandations pour que les obstacles matériels à la scolarisation des enfants souffrant de handicaps soient levés (cf. page 49). De même, la HALDE a caractérisé la nature discriminatoire de certaines pratiques empêchant l'accès des enfants handicapés ou souffrant d'allergies aux activités périscolaires ainsi qu'aux cantines. La cour administrative d'appel de Marseille a validé la position de la HALDE dans son arrêt du 9 mars 2009 (cf. page 24).

Les correspondants locaux peuvent s'appuyer sur les délibérations de la HALDE pour trouver des solutions afin de garantir la scolarisation des enfants handicapés et obtenir la modification des pratiques discriminatoires qui leur sont signalées.

### Bons offices des correspondants locaux

Deux exemples illustrent l'action des correspondants locaux dans ce domaine : L'intervention d'un correspondant local de la région parisienne a permis l'admission d'un enfant souffrant d'allergie alimentaire au sein d'une cantine scolaire, les parents fournissant un panier repas.

Une enfant handicapée a pu être scolarisée en Moselle ; le correspondant local a été informé des difficultés rencontrées, il est intervenu en proposant une solution de bon sens. Il a obtenu que le planning

d'occupation des salles de cours soit modifié afin que les cours dispensés à cette élève et à sa classe se déroulent dans des salles accessibles.

La HALDE a considéré comme discriminatoire, en l'absence de tout avis médical, le refus d'accès à une formation en raison de problèmes de santé.

### Médiation

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un refus d'accès à une formation professionnelle en raison de l'état de santé. Après avoir passé avec succès les tests de sélection, le réclamant s'est vu notifier une décision de rejet de sa candidature au motif de "restrictions médicales", présumées par la structure de formation. Or, l'enquête menée par la HALDE a révélé qu'aucun médecin n'a eu à se prononcer sur son aptitude à l'emploi.

Le réclamant et le mis en cause ont donné leur accord pour la mise en place d'une médiation. **Délibération n° 2009-28 du 2 février 2009.**

## Âge

Des limites empêchent l'accès à des formations privées et payantes, elles constituent des discriminations relevant du droit pénal et la HALDE peut user de son pouvoir de proposer une transaction incluant une amende pénale ainsi que la réparation du préjudice.

### Recommandation et transaction pénale

Le réclamant âgé de 56 ans s'est vu refuser l'accès à une formation de moniteur d'auto-école, l'inscription des candidats à la formation étant réservée aux candidats âgés de 21 à 45 ans. Le centre de formation a relevé qu'un candidat âgé de plus de 50 ans pouvait être admis à la formation uniquement à titre dérogatoire. La HALDE a conclu à l'existence d'une discrimination au sens des articles 225-1 et 2 du code pénal, a recommandé la modification des conditions d'inscription à la formation et a décidé d'une transaction pénale. **Délibération n° 2009-137 du 30 mars 2009.**

De même, des limites d'âge sont encore fixées pour l'accès à des enseignements ou l'obtention d'allocations de recherche et de bourses. Ces entraves résultent de textes ou d'usages et de règles non-écrites. La HALDE a recommandé la suppression de ces limites d'âge qui sont discriminatoires.

### Recommandation

Les deux réclamantes, âgées de 33 et 36 ans, n'ont pu postuler pour obtenir une allocation de recherche en raison de leur âge, une réglementation fixant une limite à 25 ou 30 ans selon les cas. La ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a justifié cette limite comme permettant de recruter les meilleurs candidats censés figurer parmi les plus jeunes titulaires de DEA et de

favoriser leur arrivée ultérieure sur le marché de l'emploi à un âge qui ne les pénaliserait pas. Elle a fait cependant savoir que cette limite serait supprimée dans le cadre d'une réforme en cours.

La HALDE a considéré que le gouvernement n'avait pas apporté d'arguments justifiant de la proportionnalité de cette mesure qui caractérisait ainsi une discrimination à raison de l'âge. Elle a néanmoins pris acte de l'engagement de réforme du gouvernement et a recommandé l'abrogation de l'arrêté litigieux. **Délibération n° 2009-208 du 18 mai 2009.**

### Recommandation

La réclamante, âgée de 36 ans, n'a pas été retenue pour l'obtention d'un financement des collectivités territoriales pour effectuer un doctorat. L'enquête a démontré qu'aucun candidat de plus de 28 ans n'a été présélectionné pour un entretien. Enfin, le dossier contenait un courriel d'un professeur proche du laboratoire indiquant que la réclamante ne remplissait pas les conditions d'âge. Interrogée par la HALDE, la responsable du laboratoire a reconnu d'ailleurs qu'il n'existait pas de règle "officielle" en matière d'âge. La HALDE en a conclu que la réclamante avait perdu une chance d'obtenir ce financement, a décidé d'un rappel à la loi et a recommandé l'indemnisation de la réclamante. **Délibération n° 2009-209 du 18 mai 2009.**

## La promotion de l'égalité

### Des délibérations de principe

#### Homophobie et discriminations liées à l'orientation sexuelle en milieu scolaire

La HALDE a adopté une délibération de principe pour combattre l'homophobie et les discriminations liées à l'orientation sexuelle dont peuvent être victimes les élèves et les personnels de l'Éducation

nationale dans le cadre de leur activité professionnelle au collège et au lycée. La HALDE entend que soient favorisées dans les établissements les actions de prévention et de sensibilisation. **Délibération n° 2009-14 du 12 janvier 2009.**

Les instructions ministérielles en ont tenu compte et les associations peuvent plus facilement intervenir contre cette forme de discrimination dans les établissements.

La HALDE note avec satisfaction que le ministère de l'Éducation nationale, dans sa circulaire de rentrée 2009, fait de la lutte contre les discriminations l'une de ses premières priorités en reprenant notamment une des recommandations du Collège formulées dans la délibération citée ci-après :

*“Les règlements intérieurs doivent impérativement mentionner le refus de toutes les formes de discrimination et les nommer clairement, ainsi que l’interdiction de tout harcèlement discriminatoire portant atteinte à la dignité de la personne. Il en va de même pour les propos injurieux ou diffamatoires.”*

### Accueil des enfants handicapés en milieu scolaire

Dans le même esprit, la HALDE a formulé des recommandations générales afin d’améliorer l’accueil des enfants handicapés en milieu scolaire. Ces recommandations visent notamment à :

- améliorer l’information statistique sur la situation des élèves handicapés, notamment leur temps de scolarisation effectif, en milieu ordinaire,
- enrichir l’information des parents sur le droit à la scolarisation de leurs enfants handicapés et les diverses voies de recours,
- rappeler aux élus leurs obligations légales en matière d’accessibilité,
- renforcer la présence des enseignants dans les établissements médico-sociaux,
- veiller à une présence suffisante des enseignants référents pour répondre aux besoins des responsables d’établissements scolaires et autres enseignants,
- favoriser la professionnalisation et la stabilité du personnel accompagnant.

**Délibération n° 2009-102 du 16 février 2009.**

## Partenariats et études de la HALDE

### E-learning

La HALDE a réalisé, en collaboration avec le ministère de l’Éducation nationale, un module de formation à distance contre les discriminations à l’attention des intervenants de l’éducation et des élèves.

Ce e-learning, testé en 2008/2009 a été diffusé au printemps 2009 ; l’ensemble des rectorats et des académies fonctionnant en relais garantit une couverture progressive de la totalité des établissements scolaires. Cet outil a été largement utilisé : 6 657 téléchargements et 11 736 consultations au 31 décembre 2009.

### Le partenariat avec l’ESEN

Les actions avec l’École supérieure de l’Éducation nationale, qui forme les cadres de l’Éducation nationale, se poursuivent avec notamment l’expérimentation d’un module de formation pour les formateurs. Deux sessions de formation se sont tenues avec la première promotion de personnes ressources chargées de la lutte contre les discriminations dans les académies.

Un programme de formation sur la prévention des discriminations dans l’accès à la formation continue a été mis en place par la HALDE, en partenariat et en direction des GRETA d’Île-de-France.

La formation des agents chargés du recrutement des stagiaires a eu lieu en mars, celle des quelque 35 présidents des GRETA d’Île-de-France en octobre. Par ailleurs, la HALDE est intervenue, à plusieurs reprises durant 2009, sur les principes du droit de la discrimination.

### L’étude “grandes écoles”

Une enquête intitulée “Égalité des chances et grandes écoles” a été menée auprès des grandes écoles, de janvier à juin 2009, afin de mieux appréhender les différentes actions engagées par ces établissements de l’enseignement supérieur. En plus de la collecte d’informations, cette enquête visait à renforcer la sensibilisation à la lutte contre les discriminations et la promotion de l’égalité.

99 établissements dont beaucoup sont membres de la conférence des grandes écoles ont répondu à cette enquête.

Dans leur grande majorité, elles se mobilisent dans l’accès aux études supérieures, notamment des lycéens issus des quartiers défavorisés, en organisant l’aide à la réussite des études supérieures des étudiants venus des lycées relevant des zones d’éducation prioritaire et des étudiants étrangers.

Sur le modèle des conventions d’éducation prioritaire, et notamment depuis la signature en 2005 de la Charte pour l’égalité des chances dans l’accès aux formations d’excellence, de nombreux initiatives et partenariats se sont créés entre les lycées situés dans des zones

prioritaires ou sensibles et des établissements d’enseignement supérieur, en vue d’accompagner des jeunes à fort potentiel vers la poursuite d’études longues et d’accès aux filières d’excellence. Le tutorat et l’accompagnement des élèves issus des établissements relevant des ZUS ou des ZEP par des enseignants ou des étudiants volontaires sont des modes d’intervention privilégiés.

Des dispositifs d’aides exceptionnelles, notamment par le biais de l’exonération des frais d’inscription pour les boursiers sur critères sociaux, sont mis en place. Néanmoins, beaucoup d’écoles sont dans l’incapacité de signaler le nombre exact d’étudiants boursiers sur critères sociaux au sein de leur établissement.

Quelques grandes écoles signalent des actions visant à favoriser l’orientation des filles vers des filières scientifiques et technologiques.

Malgré la signature de la charte “Conférence des grandes écoles/handicap”, peu d’actions en faveur du handicap sont citées et certains bâtiments ne sont pas encore accessibles aux étudiants en situation de handicap.

Enfin, l’enquête révèle que la recherche de stage est un moment de grande vulnérabilité : **53%** des discriminations signalées par des étudiants auprès des services de scolarité des grandes écoles se sont produites pendant la recherche de stage ; l’origine est le critère le plus cité dans **65%** des cas, suivi de celui du sexe avec **12%** de signalements.

### Prévention des discriminations dans les lycées professionnels techniques

La HALDE a mis en place en mai 2009 un groupe de travail sur la prévention des discriminations dans l’accès aux stages et dans leur déroulement, notamment pour les élèves des lycées professionnels et techniques. La HALDE donne des orientations pour la mise en œuvre de dispositifs d’alerte permettant une meilleure prise en charge des situations de discriminations au sein des établissements et des académies.

# Le logement

L'accès au logement, indispensable à l'intégration sociale de chacun, est une des trois priorités de l'action de la HALDE. 577 réclamations ont été enregistrées en 2009 dans le domaine du logement, soit 5,5% du total.

## Les réponses aux réclamations

### Origine

La HALDE a été saisie à nouveau pour deux cas de refus de location liés à la domiciliation de la caution.

Elle avait déjà relevé, en 2005, le caractère discriminatoire du refus de location à des personnes qui présentaient des cautions ultramarines. Elle avait recommandé la modification du code civil qui, dans sa rédaction, donnait une base juridique à ces comportements discriminatoires. La loi n° 2006-872 précise désormais qu'aucune caution garantissant le paiement de loyers ne peut être rejetée en raison de la nationalité ou de la localisation géographique.

### Recommandation et transaction pénale

Le fait que la personne présentant la caution avait sa résidence dans un département d'outre-mer a été retenu comme motif de refus de location. La même condition était prévue dans un document du courtier d'assurance de loyers impayés. Une telle argumentation a été considérée comme contraire à la loi et caractérisant le délit de discrimination au sens du code pénal. La HALDE a rappelé les termes de ces textes à la négociatrice de l'agence ainsi qu'au courtier et a proposé une transaction pénale à l'agence. Elle a recommandé au courtier de mettre en conformité avec le code pénal les conditions d'assurance adressées aux agences immobilières. Elle a porté cette délibération à la connaissance de la FNAIM. **Délibération n° 2009-138 du 30 mars 2009.**

### Recommandation

Soupçonnant que son accent créole pouvait être la cause de l'annulation du rendez-vous convenu pour visiter le logement, la réclamante a chargé une collègue de contacter l'agence. Celle-ci aurait alors obtenu un rendez-vous au nom de la réclamante confirmant la disponibilité du logement, pourtant le dossier ne sera pas retenu *in fine*. Les explications fournies par l'agence mettaient l'accent sur le caractère incomplet du dossier et plus précisément sur l'absence de lettre de cautionnement conforme – selon l'agence – aux exigences de la société d'assurance.

Or, l'enquête auprès de l'assureur a montré que le dossier de la locataire finalement retenue ne comprenait pas de lettre de cautionnement au moment où il a été transmis.

En conséquence, la HALDE a recommandé à l'agence de réparer le préjudice subi par la réclamante et a informé la réclamante qu'à défaut de réparation satisfaisante, il lui appartenait de saisir la juridiction civile afin de faire valoir ses droits en invoquant le bénéfice de l'aménagement de la charge de la preuve. Dans ce cas, la HALDE présenterait ses observations devant la juridiction saisie.

**Délibération n° 2009-204 du 27 avril 2009.**

Dans un autre cas, la propriétaire a refusé de louer son bien en raison de l'origine du locataire lui-même.

### Observations devant un tribunal correctionnel

Le réclamant, un ancien combattant harki âgé de 74 ans, invalide à 80%, a saisi la HALDE. Son dossier avait été accepté par l'agence immobilière, mais

la location a été annulée, la propriétaire déclarant qu'elle ne voulait pas payer les frais liés au "diagnostic de performances énergétiques", obligatoire depuis juillet 2007. Le bien ne pouvait donc être loué et la propriétaire a déclaré vouloir le vendre.

Le réclamant a alors sollicité une autre agence immobilière qui lui a dit ne disposer d'aucun bien correspondant à ses attentes. Un "testing" a établi que cela était faux, et qu'un appartement était disponible, en fait le même appartement, remis en location dans cette autre agence quelques jours après le premier refus de location.

Le caractère fallacieux du motif initial de refus est démontré et le "testing" confirme l'existence de consignes discriminatoires données à la seconde agence. Le dossier ayant été renvoyé devant le tribunal correctionnel par le procureur de la République, la HALDE a décidé de présenter ses observations. **Délibération n° 2009-295 du 28 juillet 2009.**

Par ailleurs, la HALDE a été saisie d'inégalités de traitement dans les procédures régissant le droit au logement opposable.

### Recommandation et observations devant le Conseil d'État

Les dispositions du code de la construction et de l'habitation imposent aux ressortissants non communautaires, titulaires d'un titre de séjour d'une année, d'être sur le territoire national depuis deux ans au moins avant de pouvoir engager une procédure de droit au logement opposable. Ces dispositions s'appliquent même lorsqu'ils se trouvent dans l'une des situations d'urgence pour lesquelles, à l'inverse, aucun délai n'est imposé aux ressortissants de l'Union européenne. Cette restriction caractérise une discrimination fondée sur la nationa-

lité, contraire aux dispositions nationales et internationales. La HALDE en recommande l'abrogation. La HALDE a par ailleurs décidé de présenter ses observations dans l'instance en cours devant le Conseil d'État. **Délibérations n° 2009-385 et 386 du 30 novembre 2009.**

## Âge

Comme pour l'octroi des bourses et allocations de recherche, un préjugé associé bien souvent le statut d'étudiant à la

jeunesse; la HALDE a été saisie de limites d'âge dans l'accès au logement étudiant.

### Recommandation

La HALDE a été saisie d'une réclamation d'un étudiant, âgé de 61 ans, qui souhaitait bénéficier d'un logement en cité ou en résidence universitaire. Le Centre régional des œuvres universitaires et scolaires (CROUS) qu'il a sollicité s'y est opposé en vertu d'un usage de réserver les logements aux étudiants de moins de 28 ans. Cette pratique est discrimi-

natoire et relève des comportements visés par le code pénal. Il s'est avéré que six autres CROUS n'étudiaient pas les dossiers de candidats âgés de plus de 28 ans. La HALDE a demandé au CNOUS d'harmoniser la pratique au niveau national et de faire respecter les textes de loi. Le CNOUS a donné des consignes dans ce sens. **Délibération n° 2009-116 du 2 mars 2009.**

## Les tests de discrimination

La HALDE a réalisé un test de discrimination sur l'accès au logement privé. Le critère de discrimination étudié était celui de l'origine (noire africaine) révélé par le patronyme.

Les demandes, le contenu des conversations et les renseignements personnels portés à la connaissance des opérateurs (propriétaires privés et agences immobilières) étaient comparables. Si un léger désavantage apparaissait dans la valeur des candidatures, il était systématiquement en défaveur du candidat de référence. Chaque appel était effectué en présence d'un agent assermenté de la HALDE.

Les agents assermentés étaient garants du sérieux méthodologique et de la véracité des résultats constatés lors du test. Leur procès-verbal fait la preuve des éléments recueillis en cours de test.

77 opérateurs ont été testés sur 3 territoires distincts (Paris, Essonne et agglomération lilloise). Il s'agissait de 43 agences immobilières et 34 propriétaires particuliers.

Les résultats d'un test de discrimination indiquent un risque de discrimination mais ne suffisent pas à caractériser, à eux-seuls, le délit de discrimination. La HALDE a enquêté pour 15 situations laissant apparaître une différence de traitement

manifeste. 20 auditions ont été effectuées.

Suite aux résultats de ce test, la HALDE a adressé un rappel à la loi et transmis 9 dossiers aux procureurs de la République compétents. Il est à noter que 5 dossiers visent des agences immobilières.

Ces 9 dossiers font actuellement l'objet d'une enquête complémentaire diligentée par les parquets saisis. **Délibérations n° 2009-5 à 17 du 5 janvier 2009.**

## La promotion de l'égalité

### Les actions en direction du logement privé

La HALDE a réuni le groupe de travail "logement privé" pour faire un bilan de la diffusion de la brochure "Louer sans discriminer", présenter les principaux résultats du testing réalisé en décembre 2008 et échanger à partir d'une synthèse des délibérations consacrées au loge-

ment dans le secteur privé. Lors d'événements organisés par les fédérations (congrès, réunions régionales, salon...), les brochures ont été diffusées sur l'ensemble du territoire. Les retours qualitatifs sont satisfaisants: les brochures sont adaptées aux pratiques du métier. Les professionnels ont affirmé s'y référer pour faire face à des demandes parfois discriminatoires de la part de bailleurs. Ils se sont montrés très sensibles à la mise en œuvre de tests de discrimination par la HALDE.

### Les actions en direction du logement social

La HALDE avait adressé des recommandations au ministère en charge du Logement à l'issue des travaux de la "Conférence de consensus sur la diversité sociale dans l'habitat".



Le ministère a donné des instructions aux bailleurs sociaux qui doivent recenser le parc accessible aux personnes en situation de handicap pour que les logements accessibles qui se libèrent soient attribués prioritairement aux personnes handicapées.

### Pour une attribution des logements sociaux sans discrimination

L'objectif de mixité sociale est parfois utilisé pour justifier un refus d'attribution de logement. Certaines personnes se voient ainsi refuser l'attribution d'un logement en raison de leur origine réelle ou supposée, ou de leur nationalité.

La HALDE a rappelé que l'égalité de traitement repose nécessairement sur le respect de l'obligation d'atteindre un minimum de 20% de logements sociaux pour les communes de plus de 3 500 habitants. Elle a formulé des recommandations :

- aux collectivités locales, pour le respect de leurs obligations en matière d'offre de logements sociaux,
- aux bailleurs sociaux et aux réservataires (préfets, collectivités locales et territoriales, collecteurs du 1% Logement), pour favoriser la mise en place de procédures objectives et transparentes pour garantir une égalité de traitement des demandeurs de logement social, de l'enregistrement à l'attribution. **Délibération n° 2009- 133 du 16 mars 2009.**

La HALDE a relevé des projets de charte d'attribution de logements sociaux dans l'Hérault et dans l'Ain se référant à la délibération, témoignant d'un premier impact.

### Le partenariat avec l'Union sociale de l'habitat : un guide des procédures publié par l'USH intégrant une contribution de la HALDE

Le partenariat engagé depuis 2007 portait sur l'objectivation des procédures, condition essentielle pour une évolution effective des pratiques et procédures d'attribution. Il s'est concrétisé par une action conjointe, en vue de la publication par l'USH fin 2009 d'un "Guide des procédures d'attribution de logements sociaux", intégrant une contribution de la HALDE.

L'USH a formalisé les procédures et pratiques, la HALDE a apporté son éclairage, en mettant en exergue les points stratégiques du point de vue des risques de pratiques discriminatoires dans la procédure d'attribution.

### Une analyse des pratiques de cinq bailleurs sociaux

La HALDE élabore un recueil des bonnes pratiques locales destinées à garantir une égalité de traitement dans les procédures d'attribution. Les actions identifiées à ce stade sont :

- l'expérience acquise à travers la mise en place d'un fichier commun de la demande de logements sociaux dans les pays de la Loire,

- la mise en place d'une politique d'attribution concertée et articulée au Programme local de l'habitat (PLH) dans l'agglomération rennaise,
- les actions et expérimentations pour prévenir et lutter contre les discriminations dans le domaine du logement dans l'agglomération lyonnaise,
- la mobilisation des acteurs sur la prévention et la lutte contre les discriminations dans l'accès au logement social dans le cadre de la COPEC de l'Hérault,
- les enseignements tirés de la mise en œuvre d'une action engagée dans le cadre d'un programme européen pour prévenir les discriminations dans le logement en Haute-Normandie.

Pour chacune des actions étudiées, la HALDE a centré son analyse sur quatre types d'outils :

- les fichiers communs de la demande,
- les priorités et leur mise en œuvre : la sélection des demandeurs,
- les dispositifs d'alerte et de contrôle,
- les démarches d'accompagnement au changement des pratiques en matière de prévention et de lutte contre les discriminations dans le logement.

Cette analyse sera diffusée début 2010 et pourrait aboutir à la création d'un groupe de travail.

# L'APPORT DE LA HALDE 2005-2009

**La HALDE est aujourd'hui connue et reconnue. Elle a su faire la preuve de son utilité et de son efficacité. En cinq ans, elle a reçu plus de 30 000 réclamations qui ont donné lieu à 1 418 délibérations du Collège. Ses recommandations ont été suivies dans 64 % des cas et les observations qu'elle a été amenée à présenter devant les tribunaux ont été suivies à 78 %.**

La HALDE a, par ailleurs, engagé des actions et des partenariats avec de très nombreux acteurs, tant publics que privés, de la vie économique et sociale. Elle a su aussi tisser sur le terrain un réseau de plus de 100 correspondants locaux qui assurent une présence effective.

Elle est désormais présente dans 81 départements en France métropolitaine et outre-mer.

**Sa notoriété est un gage de son efficacité.** La HALDE a engagé des actions avec les différents acteurs publics et privés de la vie

économique et sociale, ministères, collectivités locales, grandes entreprises, intermédiaires de l'emploi, professionnels de l'immobilier, associations.

Parallèlement à cette mobilisation, la HALDE a développé une communication grand public pour faire connaître son action et devenir un recours pour tous. Aujourd'hui, 54% des personnes affirment connaître l'existence de la HALDE dans des sondages d'opinion. Elles sont 83% à juger son action utile et 96% considèrent la lutte contre les discriminations comme un combat important.

## La lutte contre les discriminations

En traitant les réclamations qui lui sont adressées, la HALDE est amenée à examiner l'ensemble des critères de discrimination, à rechercher les meilleures solutions pour que la victime puisse faire reconnaître ses droits et à formuler des recommandations pour élargir la portée de ses décisions et promouvoir l'égalité concrète des chances.

**Le critère de l'origine, invoqué dans 28% des réclamations, s'impose comme le premier critère.** La HALDE met en œuvre les suites pénales prévues par la loi, lorsque les mis en cause affichent leurs intentions discriminatoires, ce qui reste l'exception. Dans un souci d'efficacité, la HALDE intervient le plus souvent devant le juge civil. En effet, dans ce cas, les réclamants n'ont qu'à présenter les éléments faisant présumer une discrimination et c'est alors au mis en cause de démontrer que sa décision repose sur des critères objectifs, étrangers à toute discrimination. La HALDE a ainsi obtenu, par exemple, un jugement pour un refus de location en raison de l'origine, avec une réparation à hauteur de trois fois le montant mensuel du loyer, jugement qui fait aujourd'hui référence.

La HALDE a également demandé aux autorités compétentes la justification des différences de traitement fondées sur l'origine nationale, notamment au regard des conventions internationales ratifiées par la France. Elle a recommandé et obtenu des modifications significatives des réglementations et pratiques. Ainsi, le bénéfice de la carte de famille nombreuse a été étendu à toutes les familles concernées, quelle que soit leur nationalité. La HALDE a obtenu de nombreuses décisions de justice pour d'autres affaires, comme la non-revalorisation des pensions militaires des

anciens combattants issus des anciennes colonies (la cristallisation) ou le refus de versement des allocations familiales concernant des enfants qui ne sont pas entrés sur le territoire national en suivant les procédures d'immigration par regroupement familial. La HALDE espère que la modification des dispositions réglementaires en vigueur permettra d'éviter la multiplication des contentieux.

La HALDE s'est prononcée sur le projet de loi relatif à la maîtrise de l'immigration, à l'intégration et à l'asile et également sur la modification de la loi "informatique et libertés" pour "faciliter les recherches en matière de mesure de la diversité des origines, de la discrimination et de l'intégration".

La HALDE est intervenue pour faciliter la délivrance de documents administratifs aux gens du voyage, comme la carte d'identité et la carte Vitale. Elle a rappelé à de nombreuses reprises l'obligation de scolariser les enfants, quelle que soit la situation administrative de leurs parents. Elle a élargi la portée de ses délibérations et a formulé des recommandations concernant le statut et la situation des gens du voyage, afin que soient supprimées les dispositions discriminatoires. Elle a pris position sur la situation des Roms migrants qui a fait l'objet d'un rapport du Comité consultatif.

**La HALDE a donné tout son sens au principe de non-discrimination en raison du handicap** affirmé par la loi du 10 février 2005. Elle a veillé au respect de l'obligation de scolarisation des élèves handicapés, mais est aussi intervenue pour l'égalité d'accès aux activités périscolaires et au transport scolaire, qui sont une des conditions d'une bonne scolarisation. Elle a recommandé que l'attribution des logements sociaux tienne compte du caractère



prioritaire de l'installation des personnes handicapées dans des logements accessibles. Cette recommandation a fait l'objet d'une modification de l'article R441-3 du code de la construction et de l'habitation.

La HALDE a considéré comme discriminatoire le refus d'accueillir les enfants souffrant d'allergies dans les crèches et les cantines scolaires; la cour administrative d'appel de Marseille a retenu son analyse qui fait jurisprudence. Nombre de mairies acceptent désormais que ces enfants apportent leur panier-repas et restent ainsi avec leurs camarades.

En matière d'emploi des travailleurs handicapés, la HALDE vérifie que l'employeur a recherché effectivement une solution pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi, par des mesures de reclassement ou d'aménagement raisonnable.

**La discrimination en raison du sexe** concerne très majoritairement les femmes. La HALDE utilise la comparaison entre groupes comparables de salariés hommes et femmes pour mettre en évidence l'inégalité de traitement et notamment les inégalités salariales. Elle a ainsi obtenu des décisions de justice indemnisant le préjudice subi souvent pendant des années. Les femmes sont aussi pénalisées, soit au moment de la grossesse, soit au retour des congés parentaux. La HALDE a obtenu des décisions de justice assorties de réparations très conséquentes pour des retards d'avancement, le non-versement de primes et des licenciements abusifs. En rendant publiques ces décisions, la HALDE a contribué à faire reculer le sentiment de résignation, comme le montre l'augmentation du nombre des saisines par les femmes.

La HALDE a recommandé que, dans des situations analogues, les personnes ayant élevé leurs enfants soient traitées d'une manière identique, quel que soit leur sexe. La Cour de cassation a pris position dans ce sens dans un arrêt récent. La HALDE a adressé au gouvernement et aux partenaires sociaux des recommandations sur l'égalité entre les femmes et les hommes, notamment sur l'égalité de représentation dans les conseils d'administration des entreprises, la mise en œuvre de l'accord national interprofessionnel de mars 2004 ou encore la réforme du congé parental pour un meilleur partage des tâches.

**La HALDE est aussi intervenue en matière de discrimination liée à l'activité syndicale.** Elle a obtenu la reconnaissance de la notion de discrimination par association; le conseil de prud'hommes a retenu les observations de la HALDE en estimant que le motif réel du licenciement d'une salariée était l'activité syndicale de son concubin bénéficiant, lui, d'une protection statutaire contre le licenciement.

Les réclamations adressées à la HALDE en matière de discrimination pour activités syndicales font souvent apparaître en même temps d'autres critères comme l'origine, l'âge, le handicap ou la situation de famille au travers des congés parentaux. Derrière ces discriminations multicritères se cache souvent la volonté d'écartier un salarié et de contourner ainsi la protection dont bénéficient les représentants du personnel.

La HALDE considère que toutes les absences autres que les congés légaux doivent être prises en compte de la même manière; elle combat ainsi les discriminations indirectes qui résultent de la prise en compte de l'assiduité pour le calcul d'éléments de la rémunération.

**Les discriminations en raison de l'âge illustrent l'apport de la HALDE.** La HALDE a caractérisé la nature discriminatoire de mentions telles que "jeune informaticien dynamique", "directeur financier de 35-40 ans". Elle a fait procéder en 2006 et 2007 à l'examen de plusieurs centaines de milliers d'annonces, et le cas échéant, a décidé de rappels à la loi, de transactions pénales, voire de transmissions au parquet. Elle a ainsi fait prendre conscience du caractère illicite d'une pratique banalisée, et la plupart des intermédiaires de l'emploi se sont engagés à ne plus mentionner de conditions d'âge. La HALDE s'est montrée attentive aux discriminations indirectes qui, sous couvert d'une exigence apparemment neutre comme l'expérience, excluent de fait certaines tranches d'âge. De même, la HALDE a demandé des justifications précises pour des limites d'âge fixées dans la Fonction publique et dans certaines entreprises de service public. Elle a ainsi obtenu que certaines limites d'âge soient supprimées, notamment par EDF et par le ministère de la Santé. Les brèches ouvertes par la HALDE s'élargissent à d'autres secteurs. La question de la justification des limites d'âge est maintenant posée pour les trois Fonctions publiques et l'ensemble des entreprises publiques à statut.

La HALDE a rappelé la responsabilité de l'employeur en matière de **harcèlement en raison de l'orientation sexuelle**. Elle a affirmé que la mutation de la victime n'est pas une solution acceptable et que les auteurs, collègues ou supérieurs hiérarchiques doivent être sanctionnés.

**En matière de convictions religieuses, la HALDE veille à l'application des textes législatifs en vigueur.** La liberté religieuse est un principe constitutionnel garanti par la laïcité. C'est en vertu de cette même laïcité que les agents du service public doivent s'abstenir de manifester toute appartenance religieuse et que le port de signes religieux est interdit dans les écoles, les collèges et lycées de l'enseignement public. La HALDE a ainsi considéré comme légitime le refus d'autoriser le port du turban sikh par un lycéen, en revanche, elle a estimé discriminatoire l'interdiction faite à des mères de famille d'accompagner les sorties scolaires en raison du port du voile.

**Derrière chacune des délibérations de la HALDE, c'est un cas concret, une souffrance humaine, qui a trouvé une réponse.** Plus encore, lorsque par ses observations la HALDE obtient une décision de justice, c'est une jurisprudence qui s'établit et sert de référence pour régler d'autres cas analogues. La HALDE a contribué à sensibiliser et former les professionnels du droit, magistrats, avocats, huissiers de justice. Elle a mis en place avec la police et la gendarmerie nationales un module de formation afin de recueillir et de traiter plus efficacement les plaintes pour discrimination.

**Confrontée à la difficulté d'administration de la preuve**, la HALDE considère les tests de discrimination comme une technique efficace pour mettre en évidence les inégalités de traitement. Elle a mené des tests pour vérifier les procédures d'embauche et a expérimenté une technique pour caractériser les discriminations en matière d'accès au logement locatif privé.

**La HALDE a développé la médiation** qui permet de maintenir le lien juridique, par exemple le contrat de travail ; afin d'accroître l'efficacité de son action, elle a mis en place un réseau de médiateurs spécialement formés à cette technique.

**La HALDE, à partir de l'examen d'un cas individuel, élargit dans la mesure du possible la portée de ses délibérations en formulant des recommandations qui contribuent à faire évoluer le droit et les pratiques.** À titre d'exemple, la HALDE a considéré que dans les cas où les obligations résultant du mariage et du PACS étaient identiques, les conséquences pour les couples mariés ou pacsés devaient être similaires, afin de ne pas créer une inégalité de traitement en raison de la situation de famille, et indirectement en raison de l'orientation sexuelle. Cette recommandation a conduit le gouvernement à modifier les dispositions concernant le capital décès.

## La promotion de l'égalité

Le traitement des réclamations permet à la HALDE d'avoir une connaissance précise de la réalité des discriminations et de leur mécanisme. Elle met à profit les enseignements qu'elle peut en tirer pour proposer des mesures en faveur de l'égalité concrète des chances. Elle s'est fixé trois domaines prioritaires : l'emploi qui fait l'objet de près de la moitié des réclamations, le logement et l'éducation.

La HALDE, depuis cinq ans, développe des actions de prévention et mobilise les acteurs économiques et sociaux en travaillant avec eux sur leurs procédures, leurs pratiques, leurs cultures professionnelles. Elle propose des pistes et des solutions adaptées à chacun, employeurs, bailleurs, etc. et diffuse des outils de référence.

### Emploi

Ainsi, s'agissant de l'emploi, dès 2005, la HALDE a adressé aux plus grandes entreprises françaises un cadre de référence permettant d'identifier, au regard des enjeux de prévention, leurs pratiques et les voies de progrès. Le renseignement de ce document, intitulé "cadre pour agir et rendre compte", est suivi d'échanges permanents d'information et d'évaluation auxquels participent 250 grandes entreprises. Les actions mises en place par les entreprises et les principales avancées repérées par la HALDE font l'objet d'une publication annuelle.

Un cadre de référence de même nature a été mis en œuvre pour les intermédiaires de l'emploi publics et privés. Le renseignement annuel du document a permis de mutualiser, au sein de cette profession, les progrès et les difficultés. Sur ces dernières, les professionnels ont développé des actions correctrices dont l'efficacité est suivie en continu. Enfin, les engagements pris par la profession sont suivis, sous l'égide de la HALDE, au sein d'un comité d'éthique. Le bilan des actions menées fait l'objet d'une publication régulière de la HALDE et sert de référence aux professionnels.

S'agissant de l'emploi public, un dispositif analogue est en vigueur pour les collectivités territoriales. La HALDE participe à la mise en œuvre de la charte pour l'égalité des trois Fonctions publiques.

Enfin, la HALDE a établi en 2009, à la demande du Parlement, un bilan de la politique de gestion de ressources humaines des sociétés nationales de programme de l'audiovisuel public.

En partenariat avec l'OIT, elle recueille chaque année, depuis 2007, les opinions des salariés pour identifier les attentes concernant la lutte contre les discriminations.

### Éducation

En matière d'éducation, elle a formulé un ensemble de recommandations sur la scolarisation des enfants en situation de handicap, la prévention des discriminations et l'élimination des stéréotypes dans les manuels scolaires, ainsi que la prévention des discriminations liées à l'orientation sexuelle en milieu scolaire. Elle a mis en œuvre la formation des cadres de l'Éducation nationale à la lutte contre les discriminations. Elle a engagé un travail de mobilisation des grandes écoles en matière de prévention des discriminations et de promotion de l'égalité. Elle a mis en place un groupe de travail sur la prévention des discriminations dans l'accès aux stages et dans leur déroulement, notamment pour les élèves des lycées professionnels et techniques. Elle a mis à disposition des acteurs de l'éducation un outil de formation en ligne contre les discriminations.

### Logement

Dans le domaine du logement, la HALDE a été chargée de l'organisation d'une conférence de consensus sur la mixité sociale dans l'habitat. Elle a formulé des recommandations à l'adresse du gouvernement et engagé un partenariat avec l'Union sociale de l'habitat (USH) pour améliorer les procédures d'attribution des logements sociaux. Dans le secteur du logement privé, la réalisation de deux brochures de sensibilisation a permis d'outiller les professionnels de l'immobilier et d'informer les bailleurs afin de louer sans discriminer.

L'action de la HALDE pour promouvoir l'égalité concrète des chances vise à modifier les pratiques et les comportements. Cette action est menée dans une approche consensuelle qui permet l'adhésion des acteurs de la vie sociale et économique. La HALDE formalise cette adhésion par des partenariats et des conventions. La HALDE fédère au sein d'un réseau actif de plus de 700 partenariats de plus en plus de volontés d'agir pour l'égalité.

# LES ANNEXES

---

Les principales délibérations de 2009

---

Le recueil de décisions de jurisprudence 2009

---

Les loi et décret

---

# ANNEXE I

## LES PRINCIPALES DÉLIBÉRATIONS DE 2009

### Origine

#### Origine - Logement

*Délibération n° 2009-138 du 30 mars 2009* (cf. page 50).

#### Origine - Emploi

*Délibération n° 2009-140 du 30 mars 2009* (cf. page 39).

#### Origine - Logement

*Délibération n° 2009-204 du 27 avril 2009* (cf. page 50).

#### Origine - Éducation

*Délibération n° 2009-231 du 8 juin 2009* (cf. page 47).

#### Origine - Éducation

*Délibération n° 2009-255 du 29 juin 2009* (cf. page 47).

#### Origine - Logement

*Délibération n° 2009-295 du 28 juillet 2009* (cf. page 50).

#### Origine - Réglementation

Le réclamant, de nationalité congolaise et résidant régulièrement en France, s'est vu refuser le versement de prestations familiales pour ses deux enfants, entrés sur le territoire français en dehors de la procédure de regroupement familial. La CAF, puis le TASS, ont refusé le versement des prestations. La cour d'appel de Rennes n'a fait droit à la demande que pour la période antérieure à la réforme législative du 19 décembre 2005.

Les réclamants ont décidé de se pourvoir en cassation, la HALDE a décidé de présenter ses observations devant la Cour de cassation. *Délibération n° 2009-299 du 7 septembre 2009.*

#### Origine - Nationalité

La HALDE a été saisie du rejet d'une demande d'attribution du "minimum vieillesse" fondé sur l'article L.816-1 du code de la Sécurité sociale. Cette disposition a établi,

pour les seuls étrangers, une condition de résidence ininterrompue en France depuis cinq ans attestée par la possession d'une carte de résident ou d'un titre autorisant à travailler.

La HALDE a considéré que la condition d'une résidence préalable de cinq ans était constitutive d'une discrimination fondée sur la nationalité, prohibée à la fois par la Convention européenne des droits de l'homme, le Pacte international sur les droits civils et politiques et la Convention n°97 de l'OIT. La HALDE a décidé de formuler des observations en ce sens devant la juridiction saisie. *Délibération n° 2009-308 du 7 septembre 2009.*

#### Origine - Nationalité - Logement

La HALDE a été saisie d'un refus de location fondé sur la nationalité, le propriétaire sélectionnant les postulants par le biais d'un questionnaire enregistré sur le message d'accueil de son répondeur. Il était demandé, entre autres, aux candidats de préciser leur nationalité. Le caractère semi-professionnel de l'activité, son organisation et sa durée ne pouvaient laisser croire à la maladresse, l'inadvertance ou la méconnaissance des règles. La HALDE a considéré que l'utilisation, en toute connaissance de cause, d'un tel critère de sélection caractérisait le délit de subordination de fourniture d'un bien à une condition discriminatoire, en l'espèce, l'origine ou l'appartenance à une nation. Elle a décidé de proposer une transaction pénale. *Délibération n° 2009-312 du 14 septembre 2008.*

#### Gens du voyage - Service public

Le réclamant appartient à la communauté des gens du voyage, il a commis un excès de vitesse constaté par radar; la contravention lui est envoyée à l'adresse figurant sur sa carte grise, c'est-à-dire à sa commune de rattachement administratif. Cette indication, qui se limite au nom et au code postal de la commune, ne correspond pas à une adresse de correspondance. Faute d'avoir pu prendre connaissance de cette

contravention et donc de l'avoir payée dans les délais, l'amende est majorée. Cette fois-ci, l'avis est finalement notifié à l'adresse de correspondance, qui est le domicile fiscal connu de l'administration des impôts. Le réclamant tente à plusieurs reprises d'expliquer la situation à la trésorerie sans succès tout en envoyant un chèque correspondant au montant initial de l'amende. Il se résigne finalement à payer l'amende majorée.

La HALDE a relevé que le dispositif français qui impose le rattachement administratif des gens du voyage à une commune n'a pas prévu d'utiliser le domicile fiscal pour transmettre le courrier. Alors même que pour l'envoi de l'amende majorée, c'est l'adresse de correspondance qui a été utilisée. La HALDE en a conclu que le fait d'envoyer une contravention à l'adresse de la commune de rattachement administratif pénalise indirectement les gens du voyage. Cela constitue une violation du droit d'être informé d'une accusation pénale sans discrimination, tel que garanti par les articles 6-3 et 14 de la CEDH.

La HALDE a recommandé à la trésorerie de rembourser au réclamant le montant de la majoration induite.

Elle a recommandé à l'administration d'aligner la situation des gens du voyage sur celle des personnes qui n'ont pas la possibilité d'apporter la preuve d'un domicile et d'établir les cartes grises à l'adresse de correspondance. *Délibération n° 2009-317 du 14 septembre 2009.*

#### Origine - Éducation

*Délibération n° 2009-318 du 14 septembre 2009* (cf. page 47).

#### Origine - Emploi

*Délibération n° 2009-337 du 28 septembre 2009* (cf. page 39).

#### Origine - Emploi

*Délibération n° 2009-357 du 26 octobre 2009* (cf. page 39).

**Origine - Emploi**

*Délibération n° 2009-357 du 26 octobre 2009 (cf. page 39).*

**Origine - Logement**

La HALDE a été saisie d'un refus de location. L'agence immobilière a indiqué que le propriétaire avait préféré un autre dossier. Il s'est avéré que l'appartement n'a pas été loué alors que le réclamant disposait de bonnes garanties financières. La HALDE a estimé que les éléments de l'espèce laissaient présumer l'existence d'une discrimination. Elle a recommandé la réparation du préjudice subi et décidé, le cas échéant, de présenter ses observations devant la juridiction civile. *Délibération n° 2009-360 du 26 octobre 2009.*

## Handicap - État de santé

**Handicap - Éducation**

*Délibération n° 2009-28 du 2 février 2009 (cf. page 48).*

**Handicap - Emploi**

*Délibération n° 2009-29 du 2 février 2009 (cf. page 39).*

**Handicap - Emploi**

*Délibération n° 2009-241 du 15 juin 2009 (cf. page 39).*

**Handicap - Nationalité**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au refus d'une demande de regroupement familial, opposé à un ressortissant algérien ayant un taux d'incapacité de 80 %, en raison de l'insuffisance de ses ressources.

La HALDE a considéré que le refus opposé par le préfet exigeant des ressources égales ou supérieures au SMIC constitue une décision discriminatoire à raison du handicap, au sens des stipulations de l'article 14 combiné à l'article 8 de la CEDH, dès lors qu'elle ne prend pas en compte la situation particulière de la personne bénéficiaire de l'AAH et ne lui permet pas de mener une vie familiale normale.

Elle a considéré, également, que la décision constitue une décision discriminatoire à raison de la nationalité, dans la mesure où d'autres ressortissants étrangers dans la même situation peuvent bénéficier du

regroupement familial sans condition de ressources.

Enfin, elle a estimé que le refus, motivé par l'exigence de ressources égales ou supérieures au SMIC, ne prenant pas en compte l'APL dans le calcul des ressources du réclamant, n'était pas conforme à la législation en vigueur.

En conséquence, la HALDE a décidé de présenter ses observations dans l'instance en cours devant le tribunal administratif.

*Délibération n° 2009-310 du 7 septembre 2009.*

**État de santé - Emploi**

La HALDE a été saisie du licenciement de la réclamante pour absences répétées liées à la maladie. La principale absence avait pour origine un accident du travail, en dehors de cette absence la réclamante n'a été placée en arrêt maladie qu'à trois reprises pour une durée totale de 8 jours pour la période considérée. La désorganisation découlant des absences, motif invoqué du licenciement, n'a pas pu être sérieusement établie pour une durée aussi courte. La nécessité de pourvoir au remplacement définitif de la salariée n'a pas été établie.

La HALDE a relevé qu'au jour de la rupture de son contrat de travail, la réclamante avait repris son activité professionnelle et était déclarée apte par le médecin du travail.

En conséquence, il est apparu que le motif véritable du licenciement n'était pas la désorganisation de l'entreprise imposant son remplacement définitif, mais l'état de santé de la réclamante, caractérisant une discrimination fondée sur un critère prohibé. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. *Délibération n° 2009-319 du 14 septembre 2009.*

**État de santé - Emploi**

L'inspection du travail a saisi la HALDE d'une demande d'avis relative à certaines dispositions de la convention collective nationale d'une entreprise du secteur bancaire.

La HALDE a considéré que le régime spécifique des indemnités de licenciement des salariés inaptes était constitutif de discriminations à raison de l'âge ainsi que de l'état de santé ou du handicap des salariés. En effet, l'enquête a montré que les indemnités progressaient jusqu'à un certain seuil, puis décroissaient au fur et à mesure que ces salariés avançaient en âge.

La HALDE a recommandé de se rapprocher des partenaires sociaux afin de modifier la convention collective pour en éliminer toutes les dispositions discriminatoires.

*Délibération n° 2009-341 du 5 octobre 2009.*

**État de santé - Emploi**

Le réclamant a saisi la HALDE car il a été privé d'une prime destinée à lutter contre l'absentéisme en raison d'un arrêt maladie. L'enquête a montré que cette prime était versée pour d'autres absences qui ne sont pas légalement assimilées à du temps de travail effectif telles que des absences pour événements familiaux et ce, sans justification. Réaffirmant sa position de principe, inspirée de la jurisprudence de la Cour de cassation, la HALDE en a conclu que la suppression d'une prime, élément de la rémunération, caractérisait une discrimination fondée sur l'état de santé. Elle a recommandé la modification des règles d'attribution des primes et l'indemnisation du réclamant ainsi que des salariés qui ont été pénalisés par cette mesure. *Délibération n° 2009-365 du 26 octobre 2009.*

**État de santé - Emploi public**

La HALDE a été saisie du refus de titularisation dans le corps des inspecteurs du travail qui a été opposée à la réclamante par le jury chargé de l'évaluation de la formation professionnelle des inspecteurs-élèves. Parmi les éléments dont le jury a eu connaissance pour apprécier le stage professionnel de la réclamante, élève inspecteur du travail, l'appréciation générale définitive rédigée par sa responsable de stage comportait des mentions à caractère discriminatoire touchant à la fois à l'état de santé et/ou la situation de famille de la réclamante. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif. *Délibération n° 2009-354 du 19 octobre 2009.*

## Sexe

**Sexe - Emploi**

L'ANPE a demandé l'avis de la HALDE concernant une offre d'emploi proposée par une entreprise souhaitant recruter exclusivement des femmes au poste de vendeuse à domicile. La HALDE a décidé de se saisir d'office de cette question qui porte plus largement sur les dérogations possi-

bles au principe de non-discrimination à raison du sexe. La loi du 27 mai 2008 est venue modifier la rédaction de l'article L. 123-1 (désormais L. 1142-2) du code du travail sur la possibilité de déroger au principe de non-discrimination fondée sur le sexe. La HALDE a constaté que la formulation générale de l'article L. 1142-2 rendait son interprétation incertaine. La HALDE a recommandé au gouvernement de préciser la portée de cette nouvelle disposition et d'examiner les activités professionnelles exclues de l'application du principe de non-discrimination à raison du sexe. *Délibération n° 2009-21 du 26 janvier 2009.*

#### **Sexe - Emploi**

*Délibération n° 2009-36 du 9 février 2009* (cf. page 40).

#### **Sexe - Emploi**

*Délibération n° 2009-244 du 15 juin 2009* (cf. page 40).

#### **Sexe - Emploi**

*Délibération n° 2009-218 du 15 juin 2009* (cf. page 40).

#### **Sexe - Emploi**

*Délibération n° 2009-290 du 29 juin 2009* (cf. page 40).

#### **Sexe - Emploi**

La réclamante a été écartée de son poste à son retour de congé maternité. Son remplaçant, jugé plus performant, a été embauché en CDI dans le mois qui a suivi le retour de congé maternité. La réclamante a été affectée successivement à deux postes déjà occupés. Elle a refusé d'accepter ces postes et a été licenciée pour faute grave. L'employeur ne pouvait prendre des décisions sur le fondement de critères discriminatoires, et en particulier remplacer une salariée, la changer d'affectation à son retour, du seul fait qu'elle se trouvait en congé maternité, sans avoir la charge d'établir que cette décision était étrangère à la grossesse et au congé de maternité. L'appréciation flatteuse sur son remplaçant n'était pas établie par de meilleurs résultats. Aucun élément objectif ne justifiait son changement d'affectation, alors même que les postes proposés n'étaient pas disponibles. La HALDE a considéré ces affectations et le licenciement comme discriminatoires à raison de la situation de famille, d'autant

que l'employeur a pris des mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection légale. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel. *Délibération n° 2009-325 du 28 septembre 2009.*

#### **Sexe - Emploi**

La HALDE a considéré que le licenciement d'une salariée qui a été engagée sans limitation de durée en vue de remplacer, dans un premier temps, une salariée pendant son congé maternité et qui ne pouvait pas assurer ce remplacement, du fait qu'elle se trouvait elle-même enceinte peu après son recrutement, constituait une discrimination. La HALDE a considéré, au vu des éléments recueillis au cours de l'enquête, que la rupture du contrat de travail était motivée par l'état de grossesse et frappée de nullité. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant la juridiction saisie. *Délibération n° 2009-368 du 26 octobre 2009.*

#### **Grossesse - Emploi**

La HALDE a été saisie de la rupture d'une période d'essai en raison de l'état de grossesse, que l'employeur connaissait au moment de sa décision.

L'employeur a fait état d'insuffisance professionnelle sans apporter d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La HALDE a considéré qu'au vu des éléments recueillis, et notamment l'imprécision des justifications de l'employeur, la rupture du contrat de travail de la réclamante était motivée par son état de grossesse et donc frappée de nullité.

La HALDE a décidé de présenter ses observations devant les juridictions préalablement saisies par la réclamante. *Délibération n° 2009-377 du 9 novembre 2009.*

#### **Sexe - Emploi**

*Délibération n° 2009-388 du 30 novembre 2009* (cf. page 40).

#### **Sexe - Emploi**

*Délibération n° 2009-404 du 14 décembre 2009* (cf. page 41).

## Activités syndicales

#### **Activités syndicales - Emploi**

*Délibération n° 2009-40 du 9 février 2009* (cf. page 41).

#### **Activités syndicales - Emploi**

*Délibération n° 2009-230 du 15 juin 2009* (cf. page 41).

Une salariée a été licenciée, ainsi qu'une de ses collègues, le jour même où elles ont décidé d'adhérer à un syndicat. L'employeur n'a répondu que partiellement aux demandes de la HALDE et ses arguments ne peuvent justifier le licenciement, qui apparaît soudain et disproportionné par rapport aux faits invoqués.

Les enquêtes menées par l'inspecteur du travail et par la HALDE caractérisent toutes deux une discrimination en raison des activités syndicales. Dans sa délibération n° 2006-125 du 5 juin 2006, la HALDE avait recommandé à la réclamante de saisir le conseil de prud'hommes. Parallèlement, l'inspecteur du travail a transmis le dossier au procureur de la République au titre de l'article 40 du code de procédure pénale ; le parquet a engagé des poursuites contre l'employeur. Le conseil de prud'hommes a donc décidé de surseoir à statuer, dans l'attente de la décision pénale. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le tribunal correctionnel. *Délibération n° 2009-379 du 9 novembre 2009.*

## Âge

#### **Âge - Emploi**

*Délibération n° 2009-116 du 2 mars 2009* (cf. page 51).

#### **Âge - Éducation**

*Délibération n° 2009-137 du 30 mars 2009* (cf. page 48).

#### **Âge - Emploi**

*Délibération n° 2009-147 du 6 avril 2009* (cf. page 41).

#### **Âge - Éducation**

*Délibération n° 2009-208 du 18 mai 2009* (cf. page 48).

#### **Âge - Éducation**

*Délibération n° 2009-209 du 18 mai 2009* (cf. page 48).



**Âge - Emploi**

*Délibération n° 2009-240 du 15 juin 2009* (cf. page 41).

**Âge - Emploi**

La HALDE a été saisie du rejet par le directeur d'un centre hospitalier, d'une candidature à un recrutement sans concours d'agents des services hospitaliers qualifiés. L'instruction a montré que l'âge a pu être un critère de sélection des candidats, la quasi-totalité des agents recrutés étant en effet âgés de moins de 38 ans, la seule personne plus âgée (48 ans) n'avait pas mentionné son âge. De plus, l'avis de recrutement à la suite duquel la réclamante a présenté sa candidature, comportait une limite d'âge alors que le texte applicable n'en prévoyait plus. Avec l'accord des parties, la HALDE a engagé une médiation. *Délibération 2009-296 du 7 septembre 2009.*

**Âge - Emploi**

La HALDE a été saisie d'un refus de mutation à Mayotte en raison de l'âge d'un enseignant du second degré. Elle a estimé qu'il existait un faisceau d'indices laissant présumer que cette décision présentait un caractère discriminatoire à raison de l'âge de l'intéressé, même si le motif invoqué était celui de conditions "d'adaptabilité et de disponibilité". La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif. *Délibération n° 2009-307 du 7 septembre 2009.*

**Âge - Emploi**

Un ouvrier qualifié s'est vu refuser une embauche en raison de son âge. L'employeur a précisé que le chef d'équipe, son fils, ayant 25 ans, il ne souhaitait pas recruter une personne plus âgée. Le délit de discrimination paraissant caractérisé, la HALDE a proposé une transaction pénale. *Délibération n° 2009-338 du 28 septembre 2009.*

**Âge - Emploi**

La HALDE a été saisie du rejet d'une candidature à un poste menant à un métier d'informaticien après une formation, en raison de l'ancienneté des diplômes du réclamant. L'employeur a justifié l'utilisation de ce critère par le niveau des salaires proposés qui étaient des salaires de débutant. Si l'objectif poursuivi a été considéré comme légitime (viser un public de débutant du fait de

la rémunération proposée), il est apparu que le moyen utilisé (référence à l'année d'obtention du diplôme) était disproportionné, puisqu'il écartait toute une catégorie de personnes à raison de l'âge (débutantes et susceptibles d'accepter ladite rémunération). D'autres solutions permettaient d'atteindre un tel objectif, notamment en faisant figurer dans l'annonce une fourchette de salaires. La HALDE a considéré que la différence de traitement dont a fait l'objet le réclamant était constitutive d'une discrimination indirecte en raison de l'âge et recommandé à l'employeur de cesser sa pratique et de réparer le préjudice subi par le réclamant. *Délibération n° 2009-347 du 5 octobre 2009.*

**Âge - Emploi**

La HALDE a été saisie des conditions fixées par une entreprise de logistique pour l'accès à une formation. La HALDE a considéré que l'exigence d'une période d'emploi supérieure à trois ans, combinée aux règles applicables du régime spécial des retraites de l'entreprise conduisait à exclure de la formation les agents âgés de plus de 47 ans.

La HALDE n'a pas pu vérifier le caractère objectif et raisonnable de ce dispositif, et notamment l'impératif de rentabilité qui le justifierait. La HALDE a donc considéré que le refus de formation constituait un traitement discriminatoire à raison de l'âge. Elle a décidé de présenter ses observations devant la juridiction saisie. *Délibération n° 2009-374 du 9 novembre 2009.*

**Âge - Biens et services**

La HALDE a été saisie du refus d'une assurance de couvrir le risque chômage au-delà de 60 ans. L'assureur a estimé que la garantie chômage cessait en toute logique à l'âge de départ à la retraite prévu par le régime vieillesse de la Sécurité sociale, la couverture chômage devenant alors sans pertinence.

La HALDE a considéré qu'assimiler l'âge de 60 ans à une présomption de statut de retraité était en soi un raisonnement contraire à la réalité des textes et discriminatoire. Elle a recommandé l'indemnisation du réclamant ainsi que la mise en place de dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation du personnel de la société d'assurance. La HALDE a également invité les différents groupes d'assurance à enga-

ger une réflexion sur la prise en compte du principe de non-discrimination et en particulier sur la prise en compte de l'âge dans la tarification des assurances chômage. *Délibération n° 2009-364 du 9 novembre 2009.*

**Âge - Biens et services**

La HALDE a été saisie du refus opposé à une demande de "carte Visa" émise par une grande entreprise. Le réclamant, âgé de 68 ans, a considéré que ce refus était discriminatoire en raison de son âge. Le test de discrimination mené par la HALDE, en adressant par internet des formulaires où seul l'âge différait, a montré qu'à revenus et charges équivalents, la carte était accordée ou non selon l'âge renseigné. Un courrier a été adressé à la société émettrice de la carte, qui n'a pas répondu aux questions de la HALDE. Le test de discrimination a permis de mettre en évidence un traitement différencié corroboré par d'autres indices fournis par le réclamant ; la HALDE a estimé qu'il pourrait être consolidé par une enquête pénale et a décidé en conséquence de transmettre le dossier au parquet. *Délibération n° 2009-315 du 14 septembre 2009.*

## Orientation sexuelle

**Orientation sexuelle - Emploi**

*Délibération n° 2009-221 du 8 juin 2009* (cf. page 42).

**Orientation sexuelle**

La HALDE a été saisie du refus de versement du capital décès opposé au partenaire pacsé d'un fonctionnaire. La HALDE a considéré qu'aucun élément objectif ne permettait de justifier en l'espèce la différence de traitement réservée aux fonctionnaires, entre les conjoints et les partenaires liés par un PACS. Elle a estimé ainsi que les dispositions de l'article D. 712-20 du code de la Sécurité sociale constituaient une discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Le Conseil d'État a posé l'obligation de tirer les conséquences réglementaires, dans un délai raisonnable, de la loi instituant le pacte civil de solidarité, estimant illégal, par exemple, le refus de verser l'indemnité pour charges militaires sans tenir compte de cette nouvelle loi, proscrivant la discrimination entre couples pacsés et mariés (Conseil d'État, 7 décembre 2007, Mlle T.).

En deuxième lieu, par un arrêt récent de la CJCE, en date du 1<sup>er</sup> avril 2008 (CJCE, 1<sup>er</sup> avril 2008, *Tadao Maruko c/ Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen*), la Cour a reconnu que le fait de réserver le bénéfice des pensions de réversion aux seuls conjoints survivants, à l'exclusion des partenaires liés par un "partenariat de vie" (équivalent allemand du Pacs français), constituait une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle telle que prohibée par la directive 2000/78/CE, dans la mesure où, d'une part, le mariage en Allemagne n'était pas accessible aux couples de même sexe et, d'autre part, le statut juridique allemand des conjoints et celui des partenaires étaient comparables au regard de l'objet de la pension.

Cette situation est transposable au régime français de Sécurité sociale propre aux fonctionnaires et assimilés, dès lors que le partenariat civil a organisé une famille très comparable en droit à celle issue du mariage.

La HALDE a décidé de formuler des observations en ce sens devant le tribunal administratif de Lille. *Délibération n° 2009-302 du 7 septembre 2009.*

#### **Orientation sexuelle - Réglementation**

La HALDE a été saisie du refus qui a été opposé à une association par un maire, d'autoriser dans les rues piétonnes de sa ville, le passage des véhicules motorisés de la "marche des fiertés LGBT". Toutefois, d'autres manifestations, dont celle de la Saint-Nicolas, avaient pu se tenir dans le centre piétonnier de la ville avec des véhicules motorisés.

La HALDE a estimé que la différence de traitement de ces deux manifestations devait être regardée comme une rupture d'égalité ainsi qu'une discrimination injustifiée à raison de l'orientation sexuelle.

Or, la Cour européenne des droits de l'homme a précisé, en 2007 (Baczkowski et autres c. Pologne), l'obligation de veiller au respect effectif de la liberté d'association et de réunion qui revêtait une "importance particulière" pour les personnes ayant des opinions impopulaires ou appartenant à des minorités et particulièrement susceptibles d'être victimes de discriminations.

La HALDE a décidé de présenter ses observations devant la cour administrative d'appel. *Délibération n° 2009-327 du 14 septembre 2009.*

#### **Orientation sexuelle - Réglementation**

La réclamante a saisi la HALDE du refus d'agrément en vue d'une adoption qui lui a été opposée par un Conseil général.

L'instruction a montré que les services sociaux ont pris en compte l'orientation sexuelle dans l'analyse des qualités de la réclamante pour obtenir l'agrément.

La HALDE a considéré que cette référence n'était pas justifiée de manière objective et raisonnable et que la décision du Conseil général violait les articles 8 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme. La HALDE, constatant le caractère discriminatoire de la décision, a décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif. *Délibération n° 2009-350 du 5 octobre 2009.*

## Religion

#### **Religion - Emploi**

*Délibération n° 2009-125 du 2 mars 2009* (cf. page 42).

#### **Religion - Emploi**

*Délibération n° 2009-311 du 14 septembre 2009* (cf. page 42).

## Situation de famille

#### **Situation de famille - Emploi**

Le fait de réserver des emplois saisonniers aux enfants du personnel caractérise une discrimination fondée sur la situation de famille. La HALDE recommande à la direction d'un groupe bancaire de mettre en place une procédure objective de recrutement avec une diffusion des offres disponibles et une modification du formulaire de candidature. Les directeurs et responsables des services des ressources humaines du groupe devront être sensibilisés et informés sur les procédures de recrutement d'auxiliaires de vacances. La HALDE transmet la présente délibération à la Fédération bancaire française. *Délibération n° 2009-356 du 26 octobre 2009.*

#### **Situation de famille - Emploi**

Le réclamant s'est vu refuser une aide permettant de financer une sortie scolaire pour la fille de sa concubine dont il a la charge. Le comité d'entreprise justifie son refus en se fondant sur sa charte qui réserve des avantages aux seuls enfants "directs" des salariés. Le comité d'entreprise n'a apporté aucun élément objectif étranger à toute discrimination. La HALDE a considéré que ces règles et pratiques caractérisaient une discrimination à raison de la situation de famille et a recommandé leur modification. *Délibération n° 2009-131 du 16 mars 2009.*

#### **Situation de famille - Emploi**

L'employeur licencie la réclamante en raison d'un conflit opposant l'entreprise à un membre de sa famille. Ce fait est confirmé par une attestation rédigée par le directeur général de l'entreprise. Ce licenciement fondé sur la situation de famille de la réclamante est constitutif d'une discrimination. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. *Délibération n° 2009-211 du 18 mai 2009.*



## ANNEXE II

# LE RECUEIL DE DÉCISIONS DE JURISPRUDENCE 2009

Les décisions présentées ci-dessous mettent en valeur les avancées jurisprudentielles intervenues en 2009 en matière de discrimination. Elles sont classées par thèmes et critères, en distinguant la jurisprudence française et la jurisprudence européenne. La mention "Observations de la HALDE" signale les affaires dans lesquelles la HALDE a présenté ses observations ; lorsqu'elles ont été suivies, la décision figure dans le corps du rapport, notamment dans la partie I "Les principales suites positives données en 2009 aux délibérations de la HALDE".

### Charge de la preuve

**Arrêt relatif à la reconnaissance d'un effet direct des directives communautaires en matière de discrimination et à la définition d'un régime particulier de preuve devant le juge administratif en matière de discrimination**

#### Emploi - Emploi secteur public - Observations de la HALDE

Le Conseil d'État reconnaît la possibilité pour tout justiciable de se prévaloir, à l'appui d'un recours dirigé contre un acte administratif même non réglementaire, des dispositions précises et inconditionnelles de la directive 2000/78 lorsque l'État n'a pas pris, dans les délais impartis par elle, les mesures de transposition nécessaires. Il définit également un régime adapté de charge de la preuve devant le juge administratif dans les cas où il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination et conclut que ce dernier a l'obligation d'aller à la recherche des éléments nécessaires en ordonnant toute mesure d'instruction utile.

*Conseil d'État, n° 298348, 30/10/2009.*

### Travail égal, salaire égal

**Arrêt relatif au principe "à travail égal, salaire égal" et aux limites du pouvoir discrétionnaire de l'employeur**

#### Emploi - Emploi secteur privé

Un salarié, analyste financier, bénéficiait, comme ses collègues de travail, d'une prime variable, qualifiée par l'employeur de "prime exceptionnelle", "prime de résultats" ou "bonus", et fixée discrétionnairement par celui-ci. Mais à la différence de ses collègues, ce salarié vit sa prime diminuer progressivement d'année en année avant qu'elle ne soit finalement supprimée par l'employeur. La Cour de cassation qui, après avoir rappelé qu'il appartenait à l'employeur d'établir que la différence de rémunération entre des salariés effectuant un même travail était justifiée par des éléments objectifs et pertinents, a considéré que l'employeur ne pouvait opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à cette obligation. Par cet arrêt, la chambre sociale décide que le seul fait qu'une prime soit laissée à la libre appréciation de l'employeur n'est pas de nature, en soi, à justifier, au regard du principe "à travail égal, salaire égal", une différence de rémunération.

*Cass. Soc., n° 07-40527, 30/04/2009.*

**Arrêt relatif au principe "à travail égal, salaire égal" et à l'entrée en vigueur d'un accord collectif**

#### Emploi - Emploi secteur privé

Dans cet arrêt, la Haute Cour confirme sa jurisprudence en indiquant que les salariés ne peuvent être rémunérés différemment selon qu'ils sont embauchés avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif et qu'il appartient à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons objectives à la différence de rémunération.

*Cass. Soc., n° 07-41406, 04/02/2009.*

**Arrêt relatif au principe "à travail égal, salaire égal" et à l'expérience professionnelle, le niveau de formation et la nature des tâches à accomplir**

#### Emploi - Emploi secteur privé

Dans cet arrêt, la Cour de cassation indique que la cour d'appel qui a constaté que, bien que classés aux mêmes niveaux et coef-

ficient, les formateurs avec lesquels la salariée revendiquait une égalité de rémunération n'avaient pas la même expérience professionnelle et le même niveau de formation et accomplissaient des tâches rémunérées de nature différente, a, par ces seuls motifs et sans méconnaître le principe "à travail égal, salaire égal", justifié légalement sa décision.

*Cass. Soc., n° 06-46055, 14/01/2009.*

### Harcèlement moral

**Arrêt relatif à la nullité d'un licenciement pour accusation sans preuve de harcèlement moral**

#### Emploi - Emploi secteur privé

En s'appuyant sur les articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du nouveau code du travail, la Cour de cassation énonce dans cet arrêt que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.

*Cass. Soc., n° 07-44092, 10/03/2009.*

## Origine

### Jurisprudence européenne

**Arrêt relatif à la condamnation d'un maire pour provocation à la discrimination**

#### Origine

Un maire avait annoncé au cours de la réunion du conseil municipal son intention de boycotter les produits israéliens sur le territoire de sa commune pour protester contre la politique antidémocratique d'Ariel Sharon. Condamné pour provocation à la discrimination, il alléguait une violation de son droit d'expression garanti par l'article 10 CEDH. La Cour précise que le maire n'a pas été condamné pour ses opinions politiques mais pour son refus explicite et revendiqué d'entretenir des relations commerciales avec des producteurs ressortissants de la nation israélienne et que par conséquent l'ingérence litigieuse (condamnation du requérant) était proportionnée aux buts légitimes poursuivis par la France.

*CEDH, n° 10883/05, 16/07/2009, Willem c/ France.*

**Arrêt relatif à la condamnation de la Hongrie pour avoir privé une famille des indemnités de maternité en raison de la nationalité de la mère**

**Origine - Fonctionnement services publics**

Les requérants, un père et ses deux fils jumeaux, sont des ressortissants hongrois. Invoquant l'article 14 (interdiction de la discrimination) combiné avec l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale), ils se plaignaient de ne pas avoir reçu d'indemnités de maternité au motif que la mère des enfants ne pouvait percevoir celles-ci du fait de sa nationalité.

La Cour européenne des droits de l'homme conclut, à l'unanimité, à la violation de l'article 14 combiné avec l'article 8 de la Convention, au motif qu'il n'était pas justifié de priver le père biologique, ressortissant hongrois, et l'ensemble de sa famille des indemnités de maternité destinées à la subsistance des nouveau-nés du seul fait que la mère des enfants ne possédait pas la nationalité hongroise.

*CEDH, n° 44399/05, 31/03/2009, Weller c./ Hungary.*

## Jurisprudence française

### Emploi secteur privé

**Ordonnance relative à l'obligation de transmission à la HALDE des documents qu'elle réclame au mis en cause**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE**

Dans cette ordonnance, le tribunal déboute le mis en cause de sa demande de communication préalable de la copie de la saisine du réclamant et ordonne au mis en cause la communication à la HALDE des documents qu'elle demande.

*TGI de Béthune, n° 09/00188, 15/07/2009.*

**Arrêt relatif à la subordination d'une offre d'emploi à un critère discriminatoire**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé**

La chambre criminelle de la Cour de cassation a confirmé l'arrêt de la cour d'appel de Paris condamnant les laboratoires Garnier, la société Adecco et sa filiale Ajilon (ex-Districom) à 30 000 € d'amende chacun pour discrimination raciale à l'occasion du recrutement de démonstratrices en 2000.

*Cass. Crim., n° 07-85109, 23/06/2009.*

**Arrêt relatif à la condamnation d'une société pour fichage ethnique**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé**

La cour d'appel condamne, pour enregistrement et conservation de données nominatives sensibles sans l'accord de l'intéressé, une société qui avait mis en place un fichier faisant apparaître les origines de ses collaborateurs. En revanche, le délit de discrimination raciale n'a pas été retenu.

*CA Versailles, n° 08/03751, 17/06/2009.*

**Ordonnance relative à l'obligation de transmission à la HALDE des documents qu'elle réclame au mis en cause**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE**

Dans cette ordonnance, le tribunal condamne le mis en cause à une peine d'amende pour avoir refusé de transmettre à la HALDE les documents demandés par celle-ci.

*TGI de Draguignan, n° 09/03461, 03/06/2009.*

**Jugement relatif aux conséquences discriminatoires de l'usage abusif du statut de travailleur saisonnier**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE**

Dans cette affaire, un homme de nationalité marocaine était employé depuis 1982 comme travailleur agricole, sur la même exploitation, sous couvert de contrat d'introduction de travailleur saisonnier dit contrat "OMI". La HALDE a estimé que par un détournement de l'objet des contrats saisonniers OMI, ce travailleur avait été maintenu sous un statut juridique de travailleur saisonnier très défavorable alors que la nature des tâches accomplies et la permanence des emplois occupés auraient dû conduire à la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée. Le conseil de prud'hommes requalifie le contrat et homologue une transaction intervenue entre le requérant et l'exploitant agricole d'un montant de 40 000 €.

*Conseil de prud'hommes d'Aix-en-Provence, n° F05/004555, 14/05/2009.*

**Arrêt relatif au caractère discriminatoire d'une offre d'emploi exigeant la présentation d'une carte d'électeur**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé**

Les intéressés avaient procédé à la diffusion d'une offre d'emploi pour laquelle était

exigée la présentation de la carte d'électeur du candidat. Le droit de vote n'étant accordé qu'aux nationaux et, dans une certaine mesure, aux ressortissants de l'Union européenne, ladite offre est subordonnée à une condition de nationalité, constitutive d'une discrimination prohibée.

*Cass. Crim., n° 08-83710, 20/01/2009.*

### Emploi secteur public

**Arrêt relatif à l'annulation d'un concours interne de police pour discrimination raciale**

**Origine - Religion - Emploi - Emploi secteur public - Observations de la HALDE**

Dans cette affaire, un candidat n'avait pas été admis à un concours interne de la police nationale, en raison de la note éliminatoire qui lui avait été attribuée lors de l'entretien avec le jury. Le candidat demandait l'annulation de la délibération du jury en raison des questions posées par celui-ci relatives à son origine et à ses pratiques religieuses. Le Conseil d'État fait droit à sa demande en indiquant qu'il ressort des pièces du dossier que le jury a posé au candidat plusieurs questions portant sur son origine et sur ses pratiques confessionnelles ainsi que sur celles de son épouse et que ces questions sont constitutives de l'une des distinctions directes ou indirectes prohibées par l'article 6 de la loi du 13 juillet 1983 en méconnaissance du principe d'égal accès aux emplois publics.

*Conseil d'État, n° 311888, 10/04/2009.*

### Service public

**Arrêt relatif à un refus de prestations familiales pour des enfants arrivés en France en dehors de la procédure du regroupement familial**

**Origine - Règlementation services publics - Observations de la HALDE**

Par sa délibération n° 2008-178 du 1<sup>er</sup> septembre 2008, la HALDE a décidé de formuler des observations dans le cadre d'un contentieux relatif à un refus de prestations familiales pour des enfants arrivés en France en dehors de la procédure du regroupement familial. La cour d'appel d'Amiens a jugé recevable l'intervention de la HALDE et a pleinement suivi le raisonnement qu'elle proposait. Cette demande était régie par la nouvelle rédaction de l'article L. 512-2 du code de la Sécurité sociale, adoptée après

la loi du 19 décembre 2005 à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation du 16 avril 2004. *CA Amiens, n°08/02404, 24/03/2009.*

## Logement

**Arrêt relatif à la condamnation d'un office HLM pour fichage ethnique**

### Origine - Logement

Le tribunal de grande instance condamne l'OPAC de Saint-Étienne à 20 000 € d'amende avec sursis et à 15 000 € pour SOS Racisme pour mise en mémoire d'informations à caractère racial ou ethnique et subordination de l'accès au logement sur la base d'un référentiel ethno-racial.

*TGI de Saint-Étienne, n°304/09, 03/02/2009.*

## Handicap - État de santé

### Jurisprudence européenne

#### Emploi secteur privé

**Arrêt relatif au report des congés payés pour les salariés malades pendant leurs congés annuels**

#### Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur privé

Dans cet arrêt, la CJCE rappelle, comme elle l'a fait dans son arrêt Schultz-Hoff (CJCE du 20/01/2009), que le droit à congés payés ne s'éteint pas à l'expiration de la période de référence fixée par le droit national lorsque le travailleur a été en congés de maladie durant tout ou partie de la période de référence et n'a pas effectivement eu la possibilité d'exercer son droit.

*CJCE, n°C-277/08, 10/09/2009, Francisco Vicente Pereda c/ Madrid Movilidad SA.*

#### Service public

**Arrêt relatif à l'obligation pour un homme de payer une taxe d'exemption du service militaire en raison de sa maladie alors même qu'il est volontaire pour l'accomplir**

#### Handicap - État de santé - Règlementation services publics

Un homme, déclaré inapte au service militaire pour cause de diabète, s'est vu imposer le paiement d'une taxe d'exemption de ce service. La Cour estime que le fait d'astreindre le requérant au paiement de la taxe litigieuse, après lui avoir refusé la possi-

bilité d'accomplir le service militaire (ou civil), peut se révéler être en contradiction avec la nécessité de lutter contre la discrimination envers les personnes handicapées et de promouvoir leur pleine participation et intégration dans la société.

Il est à noter que, pour la première fois, la CEDH reconnaît expressément l'existence d'une discrimination fondée sur le critère du handicap, ce critère ne figurant pas parmi les critères énoncés expressément dans la liste (non exhaustive) de l'article 14 CEDH.

*CEDH, n°13444/04, 30/04/2009, Glor c/Suisse.*

### Jurisprudence française

#### Emploi secteur privé

**Arrêt relatif au remplacement du salarié en arrêt maladie et au délai entre le licenciement et l'embauche du remplaçant**

#### Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur privé

Le licenciement d'un salarié malade peut être motivé par la nécessité de pourvoir à son remplacement dans la mesure où son absence prolongée ou ses absences répétées perturbent le fonctionnement de l'entreprise. Dans cet arrêt, la Haute Cour précise en outre que la conclusion du contrat à durée indéterminée du remplaçant doit être concomitante avec le licenciement et déclare nul le licenciement du salarié en arrêt maladie, intervenu dix-sept mois après le recrutement d'un salarié pour occuper son poste.

*Cass. Soc., n°08-41879, 16/09/2009.*

#### Emploi secteur public

**Arrêt relatif aux conditions de réintégration d'un fonctionnaire hospitalier au regard de son aptitude physique**

#### Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur public

Dans cet arrêt, le Conseil d'État précise que si l'inaptitude physique empêche un fonctionnaire d'occuper effectivement un emploi vacant, elle ne lui fait pas perdre pour autant son droit à être recruté en priorité sur un emploi vacant correspondant à son grade et à son aptitude physique et que l'administration compétente a donc pour obligation de lui proposer trois emplois vacants correspondant à ces critères.

*Conseil d'État, n°307321, 02/09/2009.*

**Décision relative au refus de l'administration d'employer un professeur d'EPS en raison de son handicap auditif**

#### Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur public - Observations de la HALDE

Le tribunal administratif alloue 5000 € pour préjudice moral à un professeur d'EPS que le rectorat de Rouen avait refusé d'employer. Le tribunal précise qu'il "ne ressort d'aucune des pièces du dossier ni que le handicap ait été déclaré incompatible avec l'emploi visé ni que l'administration ait recherché les mesures appropriées de compensation du handicap" et que "les mesures appropriées de compensation du handicap ne constituent pas une charge disproportionnée pour un service qui n'est que très partiellement consacré aux activités nautiques d'enseignement, que M. T. est, dès lors, fondé à soutenir que ce refus est constitutif d'une faute de nature à engager la responsabilité de l'administration pour le préjudice en résultant".

*Tribunal administratif de Rouen, n°0700940-3, 09/07/2009.*

#### Service public

**Arrêt relatif à l'annulation partielle d'un décret de 2006 permettant des dérogations sur l'accessibilité de bâtiments neufs**

#### Handicap - État de santé - Logement - Fonctionnement services publics

Le Conseil d'État annule une partie du décret du 17 mai 2006 qui autorisait dans certains cas des dérogations aux règles d'accessibilité posées par la loi "handicap" du 11 février 2005 et indique que l'habitat collectif, les maisons individuelles et les établissements recevant du public ne peuvent pas déroger aux règles légales d'accessibilité aux personnes handicapées lorsqu'il s'agit de constructions neuves.

*Conseil d'État, n°295382, 21/07/2009.*

#### Éducation

**Arrêt relatif à l'opposabilité du droit à l'éducation pour les enfants handicapés**

#### Handicap - État de santé - Éducation

Dans cet arrêt, le Conseil d'État pose le principe de l'opposabilité du droit à l'éducation pour les enfants handicapés. Il annule en effet la décision de la CAA de Versailles, en relevant que celle-ci n'avait pas recherché si l'État avait pris l'ensemble des mesu-

res et mis en œuvre les moyens nécessaires pour donner un caractère effectif au droit et à l'obligation pour les enfants handicapés de recevoir une éducation adaptée à leur situation mais s'était bornée à relever que l'administration n'avait qu'une obligation de moyens, définie comme celle de faire toutes les diligences nécessaires. *Conseil d'État, n° 311434, 08/04/2009.*

## Sexe

### Jurisprudence européenne

**Arrêt relatif à la condamnation en manquement de la Grèce au regard de l'article 141 CE**

#### Sexe - Emploi

La CJCE condamne la Grèce pour avoir maintenu en vigueur les dispositions prévoyant des différences entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins en matière d'âge de départ à la retraite et de service minimum requis en vertu du code grec des pensions civiles et militaires institué par le décret présidentiel n° 166/2000, du 3 juillet 2000.

*CJCE, n° C-559/07, 26/03/2009, Commission des Communautés européennes c/ République hellénique.*

### Jurisprudence française

**Arrêt relatif à une discrimination en matière de rémunération à raison du sexe**

#### Sexe - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE

La cour d'appel de Riom a suivi les conclusions de la HALDE dans une affaire de discrimination en matière de rémunération à raison du sexe. La réclamante a ainsi obtenu 45 000 € de rappel de salaires, 4 570 € au titre des congés payés, une rectification de ses bulletins de paie depuis octobre 2001, 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile et un repositionnement au coefficient 370.

*CA Riom, n° 08/02639, 30/06/2009.*

**Arrêt relatif à la majoration de durée d'assurance réservée aux seules femmes au titre des années durant lesquelles elles ont élevé un enfant**

#### Sexe - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE

Père de deux enfants qu'il a élevés seul, le réclamant a contesté la décision de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)

en raison de la non-prise en compte, dans le calcul des trimestres retenus, d'une majoration de durée d'assurance réservée aux seules femmes au titre des huit premières années durant lesquelles elles ont élevé un enfant, conformément à l'article L.351-4 du code de la Sécurité sociale.

La Haute Cour indique que l'avantage accordé en matière d'assurance vieillesse par l'article L.351-4 du code de la Sécurité sociale constituant un bien au sens de l'article 1<sup>er</sup> du protocole additionnel n° 1 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il entre dans le champ d'application de l'article 14 de ladite convention. Or aucune différence de traitement entre les hommes et les femmes ayant élevé des enfants ne peut donc être admise en l'absence d'une justification objective et raisonnable. Le réclamant peut par conséquent prétendre au bénéfice de la majoration de carrière prévue par l'article L.351-4 du code de la Sécurité sociale.

Dans cette affaire, la HALDE avait présenté ses observations.

*Cass. Civ., n° 08-18195, 25/06/2009.*

**Arrêt relatif au licenciement d'une salariée en raison de son transsexualisme**

#### Sexe - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE

La cour d'appel juge discriminatoire le comportement d'un employeur à l'encontre de son salarié transsexuel et estime que la prise d'acte par le salarié d'une rupture fondée sur des motifs discriminatoires produit les effets d'un licenciement nul. La cour alloue 30 000 € en réparation du préjudice et presque 30 000 € au titre des divers rappels de salaires.

*CA Montpellier, n° 08/06324, 03/06/2009.*

**Arrêt relatif à une inégalité de traitement salarial fondée sur le sexe**

#### Sexe - Emploi - Emploi secteur privé

Confirmant le jugement de prud'hommes de Nanterre, la cour d'appel de Versailles condamne un équipementier aéronautique pour "discrimination en raison de l'appartenance au sexe féminin". La comparaison de la situation de la salariée à celle de cinq autres salariés masculins de profil similaire (formation et tâches à accomplir) avait en effet montré un décalage dans le déroulement de sa carrière.

*CA Versailles, n° 07/04520, 08/01/2009.*

## Appartenance syndicale

### Jurisprudence européenne

**Arrêt relatif à la violation de l'article 14 par la Russie qui n'a pas assuré de manière effective une protection contre la discrimination fondée sur l'affiliation syndicale**

#### Appartenance syndicale - Emploi - Emploi secteur privé

Cette affaire concernait les réaffectations puis les licenciements des requérants, après que ceux-ci ont participé à une grève organisée par leur syndicat. Les requérants se plaignaient en particulier que l'État (Russie) eut toléré les politiques discriminatoires de leur employeur en refusant d'examiner leur plainte pour discrimination. Dans cet arrêt, la Cour conclut à l'unanimité à la violation de l'article 14 combiné à l'article 11 (liberté de réunion et d'association) de la CEDH, faute pour les autorités d'avoir assuré une protection judiciaire claire et effective contre la discrimination fondée sur l'affiliation à un syndicat.

*CEDH, n° 67336/01, 30/07/2009.*

### Jurisprudence française

**Arrêt relatif au fait que les références aux activités syndicales d'un salarié, dans une fiche d'évaluation, laissent supposer l'existence d'une discrimination**

#### Appartenance syndicale - Emploi - Emploi secteur privé

La Cour de cassation indique que les fiches d'évaluation au vu desquelles la direction arrêtaient ses choix de promotions, faisaient référence aux activités prud'homales et syndicales du salarié et aux perturbations qu'elles entraînaient dans la gestion de son emploi du temps, et que ces éléments laissaient supposer l'existence d'une discrimination syndicale.

*Cass. Soc., n° 08-40988, 01/07/2009.*

**Ordonnance relative à l'obligation de transmission à la HALDE des documents qu'elle réclame au mis en cause**

#### Appartenance syndicale - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE

Dans cette ordonnance, le tribunal ordonne au mis en cause la communication à la HALDE des documents qu'elle demande.

*TGI de Boulogne-sur-Mer, n° 09/00174, 01/07/2009.*



**Arrêt relatif à la possibilité, dans un cas de discrimination syndicale, de procéder à des comparaisons impliquant des éléments antérieurs à la période non prescrite**

**Appartenance syndicale - Emploi - Emploi secteur privé**

La Cour de cassation indique dans cet arrêt que si la prescription trentenaire interdit la prise en compte de faits de discrimination couverts par elle, elle n'interdit pas au juge, pour apprécier la réalité de la discrimination subie au cours de la période non prescrite, de procéder à des comparaisons avec d'autres salariés engagés dans des conditions identiques de diplôme et de qualification à la même date que l'intéressé, celle-ci fut-elle antérieure à la période non prescrite.

*Cass. Soc., n° 07-42697, 04/02/2009.*

## Âge

### Jurisprudence européenne

#### Emploi secteur privé

**Arrêt relatif aux conditions dans lesquelles les États membres peuvent autoriser le licenciement de travailleurs pour cause de départ à la retraite**

**Âge - Emploi - Emploi secteur privé**

Dans cet arrêt, la CJCE rappelle qu'une législation nationale peut prévoir qu'une différence de traitement fondée sur l'âge est justifiée si elle constitue un moyen proportionné pour atteindre un objectif légitime de politique sociale lié à la politique de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle. Il appartient au juge national, au cas par cas, de vérifier d'une part si la réglementation nationale répond à un tel objectif légitime et d'autre part si les moyens choisis étaient appropriés et nécessaires à la réalisation de cet objectif.

*CJCE, n° C-388/07, 05/03/2009, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) / Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform.*

#### Emploi secteur public

**Arrêt relatif au caractère discriminatoire de l'exclusion de la prise en compte des périodes d'emploi accomplies avant l'âge de 18 ans aux fins de la détermination de l'échelon des agents dans la fonction publique**

**Âge - Emploi - Emploi secteur public**

La CJCE juge que les articles 1, 2 et 6 de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, aux fins de ne pas défavoriser l'enseignement général par rapport à l'enseignement professionnel et de promouvoir l'insertion des jeunes apprentis sur le marché de l'emploi, exclut la prise en compte des périodes d'emploi accomplies avant l'âge de 18 ans aux fins de la détermination de l'échelon auquel sont placés les agents contractuels de la Fonction publique d'un État membre.

*CJCE, n° C-88/08, 18/06/2009, David Hütter c/ Technische Universität Graz.*

### Jurisprudence française

#### Emploi secteur privé

**Arrêt relatif à un refus d'embauche en raison de l'âge dans un groupe bancaire**

**Âge - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE**

La cour d'appel retient que le refus d'embauche de la réclamante est fondé sur son âge et condamne la société à 15000 € de dommages et intérêts.

*CA Poitiers, 08/00461, 17/02/2009.*

#### Biens et services privés

**Arrêt relatif à un refus de contrat d'assurance automobile en raison de l'âge**

**Âge - Biens et services - Biens et services privés**

La cour d'appel de Nîmes avait déclaré un assureur coupable de l'infraction de refus de fourniture d'un service (assurance) fondé sur une discrimination à raison de l'âge et l'avait condamné à une amende de 1500 €. L'assureur avait formé un pourvoi mais la Cour de cassation constate, dans cet arrêt, qu'il n'existe en l'espèce aucun moyen de nature à permettre l'admission du pourvoi.

*Cass. Crim., n° 08-88017, 07/04/2009.*

## Apparence physique

**Arrêt relatif à des faits de harcèlement en raison de l'apparence physique**

**Apparence physique - Emploi - Emploi secteur privé - Observations de la HALDE**

La cour d'appel condamne un employeur à 5630 € de rappel de salaires, 13000 € de dommages et intérêts et une requalification du contrat de travail d'un salarié qui avait subi un harcèlement moral discriminatoire en raison de son apparence physique ainsi que des représailles à la suite de la révélation des faits.

*CA Douai, n° 08/01143, 31/03/2009.*

## Religion

### Jurisprudence européenne et internationale

**Décisions relatives à l'irrecevabilité de requêtes concernant le port du voile et du turban sikh à l'école**

**Religion - Éducation**

Des élèves s'étaient vu refuser l'accès aux classes de cours en raison du port du voile et du turban, le port de ces accessoires étant estimé contraire aux dispositions législatives de la loi sur la laïcité à l'école de 2004. La Cour indique que l'interdiction de tous les signes religieux ostensibles dans l'ensemble des classes en établissements scolaires publics est motivée par la sauvegarde du principe constitutionnel de laïcité et que cet objectif est conforme aux valeurs sous-jacentes à la Convention et à la jurisprudence de la Cour.

*CEDH, n° 43563/08, 14308/08, 18527/08, 29134/08, 25463/08, 27561/008, 30/06/2009, Aktas, Bayrak, Gamaleddyn, Ghazal, Singh c/ France.*

### Jurisprudence française

**Décision relative au port du foulard par les stagiaires du GRETA**

**Religion - Emploi - Éducation**

Dans cette décision de référé, le TA de Paris a pris une position allant dans le sens de la HALDE concernant l'exclusion de stagiaires du GRETA portant le foulard islamique. Il a jugé que l'exclusion se fondant exclusivement sur la loi de 2004 "sans justifier de l'existence, en l'espèce, de risques de troubles à l'ordre public ou d'un comportement de la requérante conférant au port de son foulard le caractère d'un acte de pression ou de prosélytisme" est de nature à créer un doute sérieux sur la légalité de son exclusion. Le juge administratif demande à titre provisoire à ce que la requérante soit admise à son stage d'anglais sans que puisse lui être opposé le port du foulard.

*TA Paris, n° 0905233/9, 27/04/2009.*

# ANNEXE III

## LES LOI ET DÉCRET

### LOI N°2004-1486 DU 30 DÉCEMBRE 2004 PORTANT CRÉATION DE LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ. (Version consolidée au 8 mars 2009)

#### **Titre I<sup>er</sup> : de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.**

##### **Article 1**

Il est institué une autorité administrative indépendante dénommée haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. La haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

##### **Article 2**

La haute autorité est composée d'un collège de onze membres nommés par décret du Président de la République :

- deux membres, dont le président, désignés par le Président de la République ;
- deux membres désignés par le président du Sénat ;
- deux membres désignés par le président de l'Assemblée nationale ;
- deux membres désignés par le Premier ministre ;
- un membre désigné par le vice-président du Conseil d'État ;
- un membre désigné par le premier président de la Cour de cassation ;
- un membre désigné par le président du Conseil économique et social.

Les désignations du Président de la République, du président du Sénat, du président de l'Assemblée nationale et du Premier ministre concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le mandat du président et des membres de la haute autorité a une durée de cinq ans. Il n'est ni révocable, ni renouvelable.

Les membres du collège, à l'exception du président, sont renouvelables par moitié tous les trente mois.

En cas de vacance d'un siège de membre du collège pour quelque cause que ce soit, il est pourvu à la nomination, dans les conditions prévues au présent article, d'un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir. Son mandat peut être renouvelé s'il a occupé ces fonctions de remplacement pendant moins de deux ans. La haute autorité crée auprès d'elle un comité consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées choisies parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.

Elle dispose de services, placés sous l'autorité de son président, pour lesquels elle peut recruter des agents contractuels. Les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal.

Le président représente la haute autorité et a qualité pour agir au nom de celle-ci.

En cas de partage égal des voix, celle du président de la haute autorité est prépondérante.

##### **Article 3**

I. - Aucun membre de la haute autorité ne peut :

- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il détient un intérêt, direct ou indirect, exerce des fonctions ou détient un mandat ;

- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il a, au cours des trois années précédant la délibération ou les vérifications, détenu un intérêt direct ou indirect, exercé des fonctions ou détenu un mandat.

II. - Tout membre de la haute autorité doit informer le président des intérêts directs ou indirects qu'il détient ou vient à détenir, des fonctions qu'il exerce ou vient à exercer et de tout mandat qu'il détient ou vient à détenir au sein d'une personne morale. Ces informations, ainsi que celles concernant le président, sont tenues à la disposition des membres de la haute autorité.

Le président de la haute autorité prend les mesures appropriées pour assurer le respect des obligations résultant du présent article.

##### **Article 4**

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la haute autorité, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'État.

La haute autorité peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

Les victimes de discrimination peuvent également saisir la haute autorité par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen.

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discrimination, peut saisir la haute autorité conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination et avec son accord.

La saisine de la haute autorité n'interrompt ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions en matière civile et pénale et aux recours administratifs et contentieux.

#### Article 5

La haute autorité recueille toute information sur les faits portés à sa connaissance. À cet effet, elle peut demander des explications à toute personne physique ou à toute personne morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut aussi demander communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support et entendre toute personne dont le concours lui paraît utile.

Les personnes auxquelles la haute autorité demande des explications en application de l'alinéa précédent peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

#### Article 6

Les autorités publiques et les organismes chargés d'une mission de service public sont tenus d'autoriser les agents placés sous leur autorité à répondre à toute demande de la haute autorité. Ces agents sont tenus de déférer à cette demande.

Les agents mis en cause devant la haute autorité et entendus par elle en application du premier alinéa peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Les autorités publiques doivent prendre toutes mesures pour faciliter la tâche de la haute autorité. Elles communiquent à celle-ci, sur sa demande motivée, toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission telle qu'elle est définie à l'article 1<sup>er</sup>.

La haute autorité peut demander dans les mêmes conditions aux ministres compétents de saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions. Les ministres informent la haute autorité des suites données à ces demandes.

#### Article 7

La haute autorité assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier. Elle aide la victime à identifier les procédures adaptées à son cas.

La haute autorité peut procéder ou faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Lorsqu'il est procédé à cette médiation, les constatations et les déclarations recueillies au cours de celle-ci ne peuvent être ni produites ni invoquées ultérieurement dans les instances civiles ou administratives, sans l'accord des personnes intéressées.

#### Article 8

La haute autorité peut, après avis adressé aux personnes intéressées et avec leur accord, charger un ou plusieurs de ses membres ou de ses agents de procéder à des vérifications sur place, dans les locaux administratifs, ainsi que dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels, à condition que ces derniers soient exclusivement consacrés à cet usage.

Lors de ses vérifications sur place, elle peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations.

Les agents de la haute autorité qui sont autorisés à procéder à des vérifications sur place en application du présent article reçoivent une habilitation spécifique donnée par le procureur général près la cour d'appel du domicile de l'agent dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État.

En cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. À tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications.

#### Article 9

Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet, la haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe.

Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.

#### Article 10

Les personnes astreintes au secret professionnel ne peuvent être poursuivies en application des dispositions de l'article 226-13 du code pénal pour les informations à caractère secret qu'elles auront pu révéler à la haute autorité, à l'exception de celles visées à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, dès lors que ces informations entrent dans le champ de compétence de la haute autorité tel que prévu à l'article 1<sup>er</sup> de la présente loi.

Les membres et les agents de la haute autorité ainsi que les personnalités qualifiées auxquelles il est fait appel sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont pu avoir connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, des recommandations et des rapports.

#### Article 11

La haute autorité peut formuler des recommandations tendant à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement.

Les autorités ou personnes intéressées sont tenues, dans un délai fixé par la haute autorité, de rendre compte à celle-ci de la suite donnée à ces recommandations. La haute autorité peut rendre ses recommandations publiques dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

En l'absence de compte rendu des personnes intéressées ou si elle estime, au vu du compte rendu qui lui est communiqué, que sa recommandation n'a pas été suivie d'effet, la haute autorité peut établir un rapport spécial qui est publié au Journal officiel de la République française.

#### Article 11-1

Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 € s'il

s'agit d'une personne physique et 15 000 € s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité.

#### Article 11-2

Dans les cas visés à l'article 11-1, la haute autorité peut également proposer que la transaction consiste dans :

1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois ;

2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou au délégué du personnel ;

3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces services de publication ou de communication puissent s'y opposer ;

4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'intéressé, sans pouvoir toutefois excéder le maximum de l'amende transactionnelle prévue à l'article 11-1.

#### Article 11-3

Les actes tendant à la mise en œuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du

code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Un décret précise les modalités d'application des articles 11-1 et 11-2 et du présent article.

#### Article 12

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1, lorsqu'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application des dispositions de l'article 7.

Le procureur de la République informe la haute autorité des suites données à ses transmissions.

Si la haute autorité est saisie de faits donnant lieu à enquête pénale ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, elle doit recueillir l'accord préalable des juridictions pénales saisies ou du procureur de la République pour la mise en œuvre des dispositions des articles 5 à 9 ou des dispositions de l'article 11-1.

#### Article 13

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations. La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit.

#### Article 14

La haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. La personne mise en cause en est tenue informée. La haute autorité est informée des suites données à ses transmissions.

La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité

publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation.

#### Article 15

La haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en œuvre de programmes de formation.

Elle conduit et coordonne des travaux d'études et de recherches relevant de sa compétence et suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion de l'égalité. Elle identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

Elle peut recommander toute modification législative ou réglementaire. Elle est consultée par le Gouvernement sur tout projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Elle peut également être consultée par le Gouvernement sur toute question relative à ces domaines.

Avant le 31 décembre 2009, la haute autorité remet un rapport au Parlement qui dresse le bilan de la politique de gestion des ressources humaines menée par les sociétés nationales de programme visées à l'article 44 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication afin de lutter contre les discriminations et de mieux refléter la diversité de la société française.

Elle contribue, à la demande du Premier ministre, à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle peut participer, à la demande du Premier ministre, à la représentation française dans les organisations internationales et communautaires compétentes en ce domaine.



**Article 16**

La haute autorité remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport rendant compte de l'exécution de ses missions et énumérant les discriminations portées à sa connaissance. Ce rapport est rendu public.

**Article 17**

Les crédits nécessaires à la haute autorité pour l'accomplissement de sa mission sont inscrits au budget du ministère chargé des affaires sociales. Son président est ordonnateur des recettes et des dépenses. La haute autorité est soumise au contrôle de la Cour des comptes.

**Article 18**

Les personnels employés par le groupement d'intérêt public Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations peuvent, à leur demande, bénéficier d'un contrat de droit public conclu avec la haute autorité. Les dispositions des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-10 du code du travail ne sont pas applicables aux personnels recrutés dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

**Titre II : Mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction d'origine ethnique et portant transposition de la directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000. (Abrogé)**

**Article 19 abrogé par loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 - art. 9**

**Titre III : Renforcement de la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe.**

**Titre IV : Dispositions transitoires et finales.**

**Article 23**

Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du titre I<sup>er</sup> dont les dispositions entreront en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa publication.

Il fixe les dispositions temporaires concernant la durée du mandat des membres de la haute autorité nommés lors de sa création et les conditions transitoires dans lesquelles elle peut être saisie pendant une période de six mois suivant cette entrée en vigueur.

**Article 24**

A modifié les dispositions suivantes :  
Modifie Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 - art. 9 (V).

**Article 25**

La présente loi est applicable à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.

**DÉCRET N°2005-215 DU 4 MARS 2005 AU 13 JANVIER 2007 RELATIF À LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (version consolidée).**

**Chapitre 1<sup>er</sup> : Organisation générale.**

**Section 1 : Le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.**

**Article 1**

Sous réserve des dispositions de l'article 13, le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité nomme aux emplois. Il a autorité sur l'ensemble des personnels des services et signe tous actes relatifs à l'activité de la haute autorité.

Pour l'accomplissement de la mission dévolue à la haute autorité, le président est habilité, dans les conditions prévues à l'article 9, à conclure des conventions avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, et notamment avec des organismes ou services qui, dotés de compétences complémentaires de celles de la haute autorité, peuvent lui apporter leur concours.

Dans le cadre des règles générales fixées par le collège, le président a qualité pour :  
1° Liquider et ordonnancer les recettes et les dépenses du budget de la haute autorité ;

2° Passer au nom de celle-ci tous contrats, conventions et marchés ;

3° Recruter, gérer le personnel et fixer ses rémunérations.

**Article 2**

Pour l'exercice des pouvoirs mentionnés ci-dessus, le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité peut donner délégation de signature au directeur général.

Sur proposition du directeur général, le président peut également déléguer sa signature aux agents qui exercent une fonction de direction, dans les limites de leurs attributions.

**Article 3**

Le président de la haute autorité est assisté de deux vice-présidents choisis par le collège en son sein.

Si le président se trouve empêché d'exercer sa mission par suite d'une incapacité temporaire, un des vice-présidents, désigné par le collège, exerce ses attributions.

**Article 4**

Le président de la haute autorité perçoit une indemnité forfaitaire dont le montant annuel est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de la fonction publique et du budget.

**Section 2 : Le collège.****Article 5**

Le collège se réunit sur convocation du président de la haute autorité ou à la demande de la moitié de ses membres. L'ordre du jour des réunions est fixé par le président.

En cas d'absence ou d'empêchement, le président peut confier à l'un des vice-présidents le soin de présider la séance. Le collège ne peut valablement délibérer que si sept au moins de ses membres sont présents. Si ce quorum n'est pas atteint, le président peut convoquer à nouveau le collège sur le même ordre du jour dans un délai maximum de quinze jours ; le collège délibère alors valablement si cinq au moins de ses membres sont présents.

**Article 6**

Les délibérations du collège sont adoptées à la majorité des voix des membres présents.

## Article 7

Le directeur général assiste aux réunions du collège. Il établit le procès-verbal des séances.

Le président peut inviter tout agent des services de la haute autorité, en fonction de l'ordre de jour, à assister aux réunions du collège.

Le collège peut procéder à l'audition de toute personne dont la contribution lui paraît utile.

## Article 8

Sous réserve de l'article 4, les membres du collège perçoivent une indemnité forfaitaire pour chaque réunion plénière du collège. Ils perçoivent également une indemnité forfaitaire pour chaque séance de travail à laquelle ils participent et pour chaque rapport dont ils sont chargés par la haute autorité.

Le montant de ces indemnités ainsi que le nombre maximal annuel de séances de travail et de rapports pouvant être confiés à un membre du collège sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la cohésion sociale, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique.

## Article 9

Le collège délibère sur toutes les questions relatives à l'exercice des pouvoirs et des missions de la haute autorité, et notamment sur :

- les actions en justice ;
- les observations que la haute autorité envisage de présenter devant les tribunaux en application de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée ;
- les vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la même loi ;
- le rapport spécial prévu par l'article 11 de la même loi ;
- les avis et recommandations émis en application des dispositions de l'article 15 de la même loi ;
- le rapport annuel prévu par l'article 16 de la même loi ;
- la désignation des membres du comité consultatif ;
- les conventions conclues avec toute personne publique ou privée, française ou étrangère, prévues au deuxième alinéa de l'article 1<sup>er</sup> du présent décret.

Le collège délibère en outre sur :

- les conditions générales de recrutement, d'emploi et de rémunération du personnel ;
  - le budget annuel et le cas échéant ses modifications en cours d'année ainsi que sur le programme d'activités qui lui est associé ;
  - la présentation des résultats de l'exercice ;
  - les acquisitions, échanges et aliénations de biens immobiliers ;
  - l'acceptation ou le refus des dons et legs.
- Le collège fixe son règlement intérieur. Il arrête, sur proposition du président, l'organisation et le règlement des services.

## Section 3 : Le comité consultatif.

### Article 10

Le comité consultatif créé auprès de la haute autorité est composé de dix-huit membres désignés par le collège. Le mandat de ces membres d'une durée de trois ans est renouvelable une fois.

Le comité consultatif se prononce sur toute question qui lui est soumise par le collège. Ce dernier est seul destinataire de ses avis.

### Article 11

Le comité consultatif désigne en son sein un président. Il est convoqué par ce dernier sur un ordre du jour fixé conjointement avec le président de la haute autorité. Les modalités de fonctionnement du comité sont précisées par le règlement intérieur de la haute autorité.

### Article 12

L'exercice des fonctions de membre du comité consultatif donne lieu au versement d'indemnités forfaitaires par séance. Le montant de ces indemnités est fixé par arrêté conjoint des ministres chargés des affaires sociales, de la fonction publique et du budget.

## Chapitre 2 : Organisation administrative.

### Section 1 : Le directeur général.

#### Article 13

Le directeur général est nommé par décret sur proposition du président de la haute autorité.

Il prépare les délibérations du collège et en assure l'exécution.

Il rend compte au président et au collège de la mise en œuvre de leurs décisions et délibérations ainsi que du fonctionnement des services de la haute autorité.

## Section 2 : Organisation et règlement des services.

### Article 14

La haute autorité peut disposer de délégués régionaux qu'elle désigne.

Le représentant de l'État dans le département apporte, en tant que de besoin, son concours à l'exercice des missions de la haute autorité.

### Article 15

Le règlement des services de la haute autorité fixe l'organisation administrative et les modalités de fonctionnement et d'intervention de ces services. Il précise notamment les conditions dans lesquelles elle peut adresser aux personnes privées ou publiques les demandes prévues aux articles 5 et 6 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée.

Il détermine en outre d'une part les dispositions applicables à l'ensemble du personnel de la haute autorité et notamment celles relatives à l'organisation du travail, à l'hygiène et à la sécurité du travail et d'autre part les règles de gestion et de représentation des agents de la haute autorité.

## Section 3 : Dispositions relatives au personnel.

### Article 16

Des fonctionnaires, des magistrats ou des militaires peuvent être détachés ou mis à disposition auprès de la haute autorité dans les conditions prévues par leur statut respectif.

### Article 17

La haute autorité peut recruter des agents non titulaires de droit public par contrat, employés à temps complet ou à temps incomplet pour une durée n'excédant pas 70 % d'un service à temps complet.

Les agents contractuels de droit public recrutés par la haute autorité sont soumis aux dispositions du décret du 17 janvier 1986 susvisé, à l'exception de celles de ses articles 1<sup>er</sup>, 4 à 8, 28 et 29.

Le règlement des services précise les modalités d'application du présent article.

## Chapitre 3 : Dispositions financières et comptables.

### Article 18

I.- Les ressources de la haute autorité comprennent :

- la dotation de l'État et des autres collectivités publiques ;
- les subventions des organismes internationaux et les financements de la Communauté européenne ;
- les produits des dons et legs.

II.- Les dépenses de la haute autorité comprennent notamment :

- les dépenses de personnel ;
- les frais d'études, de fonctionnement, d'acquisitions et d'équipement ;
- les impôts et contributions de toute nature.

### Article 19

Des régies de recettes et d'avances peuvent être instituées conformément aux dispositions du décret du 20 juillet 1992 susvisé.

## Chapitre 4 : Procédures applicables devant la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

### Section 1 : Saisine et examen des réclamations.

#### Article 20

Toute personne physique ou morale qui saisit la haute autorité dans les conditions prévues à l'article 4 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée doit faire connaître à celle-ci par écrit, en apportant toutes précisions utiles, les faits qu'elle estime constitutifs d'une discrimination, directe ou indirecte.

#### Article 21

La haute autorité enregistre sans délai les réclamations dont elle est saisie et en informe par écrit l'auteur de la saisine. Le cas échéant, elle fait connaître à ce dernier que les faits invoqués n'entrent pas dans le champ de sa compétence ou que sa réclamation apparaît manifestement infondée.

#### Article 22

Dans le cas où elle engage le traitement de la réclamation, la haute autorité informe à intervalles réguliers l'auteur de la saisine des démarches accomplies. Elle veille également à l'informer, le cas échéant, de

l'existence de délais de prescription des actions en matière civile ou pénale et des recours contentieux devant la juridiction administrative.

#### Article 23

Lorsqu'il est procédé à des vérifications sur place dans les conditions prévues à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, les résultats de celles-ci font l'objet d'un rapport écrit. Ce rapport est communiqué aux personnes intéressées par lettre recommandée avec accusé de réception. Ces personnes sont invitées à faire part de leurs observations dans un délai qui ne peut être inférieur à dix jours.

#### Article 24

Les personnes convoquées par la haute autorité dans le cadre d'une demande d'explication sont prévenues au préalable, dans un délai d'au moins quinze jours, de l'objet de l'audition.

#### Article 25

Pour les besoins de sa mission et notamment pour l'examen des réclamations dont elle est saisie, la haute autorité peut recourir aux travaux d'experts extérieurs. Ceux-ci perçoivent des indemnités pour les travaux, rapports ou études qui leur sont attribués par la haute autorité.

Les indemnités mentionnées à l'alinéa précédent peuvent faire l'objet d'une convention.

Toute personne concourant aux travaux d'un expert est soumise à une obligation de confidentialité.

### Section 2 : Habilitations des agents à procéder aux vérifications sur place et à constater les délits par procès-verbal.

#### Article 26

Pour autoriser un de ses agents à procéder aux vérifications sur place mentionnées à l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la haute autorité adresse au procureur général près la cour d'appel du domicile de l'intéressé une demande d'habilitation comportant les nom, prénoms, date et lieu de naissance, nationalité, profession, domicile de la personne en cause. Le procureur général, après avoir procédé à toutes les diligences qu'il juge utiles, notifie à la haute autorité la décision

d'habilitation dont la durée ne peut excéder trois ans. La décision refusant l'habilitation doit être motivée.

Pour l'habilitation des agents à constater les délits de discrimination par procès-verbal en application du quinzième alinéa de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, la procédure décrite au premier alinéa s'effectue auprès du procureur de la République près le tribunal de grande instance du domicile de l'intéressé.

Nul ne peut être habilité s'il a fait l'objet d'une condamnation, incapacité ou déchéance mentionnée au bulletin n°2 du casier judiciaire.

L'habilitation peut être retirée en cas de manquement grave de l'agent à ses devoirs dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le procureur général ou le procureur de la République envisage le retrait de l'habilitation, il doit convoquer l'intéressé quinze jours au moins avant la date de l'audition par lettre recommandée avec avis de réception indiquant les motifs pour lesquels il envisage ce retrait. L'agent peut prendre connaissance du dossier relatif aux faits qui lui sont reprochés. Lors de l'audition, il peut être assisté par toute personne de son choix.

La décision du procureur général ou du procureur de la République est notifiée à l'intéressé et au président de la haute autorité par lettre recommandée avec avis de réception. Elle peut faire l'objet d'un recours devant la cour d'appel.

#### Article 27

Pour la mise en œuvre des dispositions de l'article 8 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, le collège délivre une lettre de mission aux personnes chargées de procéder aux vérifications sur place.

#### Article 27 -1

Les agents habilités à la constatation des infractions pénales mentionnées au quinzième alinéa de l'article 2 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée prêtent devant le tribunal de grande instance dans le ressort duquel ils sont domiciliés le serment suivant :

Je jure de remplir mes fonctions avec rigueur, loyauté, impartialité et dignité et de respecter le secret professionnel.

### Section 3 : Médiation.

#### Article 28

En vue de parvenir à une résolution amiable des différends portés à sa connaissance, la haute autorité peut, après avoir recueilli l'accord des personnes en cause, désigner un médiateur afin de les entendre et de confronter leurs points de vue. Elle fixe la durée de la médiation qui ne peut excéder trois mois, renouvelable une fois à la demande du médiateur.

Le médiateur convoque les personnes en cause. Il peut, avec l'accord des parties, entendre les tiers qui y consentent. Il peut être mis fin à la médiation à tout moment sur demande d'une partie ou à l'initiative du médiateur.

À l'expiration de sa mission, le médiateur informe la haute autorité de ce que les personnes sont ou non parvenues à trouver une solution au conflit qui les oppose.

#### Article 29

La personne qui assure l'exécution de la mesure de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

1° Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n°2 du casier judiciaire ;

2° N'avoir pas été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation ;

3° Posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du différend ;

4° Justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation ;

5° Présenter les garanties d'indépendance nécessaires à l'exercice de cette médiation.

### Section 4 : Mise en demeure.

#### Article 30

La mise en demeure prévue à l'article 9 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée est adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. À l'expiration du délai fixé par la mise en demeure et faute d'exécution, la haute autorité peut assigner la personne en cause devant la juridiction compétente, conformément aux

dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile et aux dispositions de l'article R. 532-1 du code de justice administrative.

### Section 5 : Publicité donnée aux recommandations.

#### Article 31

Dans les cas mentionnés au deuxième alinéa de l'article 11 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, où elle envisage de rendre publiques ses recommandations, la haute autorité en informe les personnes intéressées au moins quinze jours à l'avance. Ces recommandations peuvent être rendues publiques par tous moyens.

### Chapitre 5 : Dispositions diverses.

#### Article 32

Le président, les membres du collège, les membres du comité consultatif, les personnels de la haute autorité ainsi que les experts qui sont appelés à lui prêter leur concours peuvent prétendre au remboursement des frais de déplacement qu'ils sont susceptibles d'engager à l'occasion des missions exécutées pour le compte de la haute autorité dans les conditions prévues par le décret du 12 mars 1986 et le décret du 28 mai 1990 susvisés.

NOTA: Décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X: Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

#### Article 33

Les actifs du groupement d'intérêt public "groupe d'étude et de lutte contre les discriminations" sont, conformément à sa convention constitutive, affectés à la haute autorité.

### Chapitre 6 : Dispositions relatives à l'outre-mer.

#### Article 34

Pour l'application de l'article 32 du présent décret dans les départements d'outre-mer, les mots : "et le décret du 28 mai 1990" sont remplacés par les mots : "le décret du 12 avril 1989 et le décret du 22 septembre 1998".

NOTA: Décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X: Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

#### Article 35

Sous réserve des adaptations prévues au présent chapitre, le présent décret est applicable à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises.

#### Article 36

I. - Pour l'application du présent décret à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises :  
1° Au second alinéa de l'article 14, les mots : "le représentant de l'État dans le département" sont remplacés par les mots : "le représentant de l'État";  
2° À l'article 23, les mots : "dix jours" sont remplacés par les mots : "un mois";  
3° À l'article 24, les mots : "quinze jours" sont remplacés par les mots : un mois;  
4° À l'article 32, les mots : "le décret du 28 mai 1990" sont remplacés par les mots : "le décret du 22 septembre 1998".

II. - En l'absence d'adaptation expresse prévue par le présent décret, les références à des dispositions qui ne sont pas applicables à Mayotte, à Saint-Pierre-et-Miquelon, dans les îles Wallis et Futuna, en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises sont remplacées par les références aux dispositions ayant le même objet applicables localement.

NOTA: Décret 2006-781 du 3 juillet 2006 art. 12 X: Dans tous les textes où il est fait mention, pour les déplacements temporaires, des décrets des 12 mars 1986, 12 avril 1989, 28 mai 1990 et 22 septembre 1998, ces références sont remplacées par celles du présent décret à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2006.

#### **Article 37**

Pour l'application de l'article 26 du présent décret, à Mayotte et à Saint-Pierre-et-Miquelon:

1° Les mots: "Procureur général" sont remplacés par les mots:

"Procureur de la République près le tribunal supérieur d'appel";

2° Les mots: "cour d'appel" sont remplacés par les mots:

"tribunal supérieur d'appel".

#### **Article 38**

En Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, les lettres recommandées avec demande d'avis de réception prévues au présent décret peuvent être remplacées par des lettres simples remises par un représentant de l'autorité administrative mandatée à cet effet par le représentant de l'État contre émarginement de la personne concernée.

### **Chapitre 7:**

#### **Dispositions transitoires.**

#### **Article 39**

À l'ouverture de la première séance du collège de la haute autorité, et pour le premier mandat, il est procédé au tirage au sort entre les membres du collège, hormis le président, des cinq membres dont le mandat, en application du deuxième alinéa de l'article 23 de la loi du 30 décembre 2004 susvisée, sera d'une durée de trente mois.

#### **Article 40**

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la fonction publique et de la réforme de l'État, le ministre délégué au budget et à la réforme budgétaire, porte-parole du Gouvernement, et la ministre déléguée à l'intégration, à l'égalité des chances et à la lutte contre l'exclusion sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.





**HAUTE  
AUTORITÉ  
DE LUTTE CONTRE  
LES DISCRIMINATIONS  
ET POUR L'ÉGALITÉ**

---

11, rue St-Georges – 75009 PARIS – Téléphone : 08 1000 5000 – [www.halde.fr](http://www.halde.fr)

Diffusion La Documentation française  
29-31, quai Voltaire  
75344 PARIS Cedex 07  
Tél. : 01 40 15 70 00  
Fax : 01 40 15 68 00  
[www.ladocumentationfrancaise.fr](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)



Prix : 10 euros  
ISBN : 2-9526389-3-4  
Imprimé en France