



RAPPORT  
ANNUEL  
**HALDE**  
2010

**HALDE**

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

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







# Sommaire

Les missions de la HALDE	4
Le mot du Président	6
Le Collège	8
Le Comité consultatif	10
La poursuite des missions essentielles de la HALDE	11

## Les réclamations : évolution, traitement, effets 18

---

L'évolution des réclamations enregistrées	19
La répartition des réclamations par critère et par domaine	21
Le traitement des réclamations	24
Les suites réservées aux délibérations de la HALDE	30
Les points de blocage	35

## Des décisions marquantes dans les quatre principaux domaines d'activité 37

---

L'emploi	38
Le logement	44
L'éducation et la formation	46
Les biens et services publics et privés	47

## Les autres activités de la HALDE 50

---

La présence territoriale	51
Les outils de la promotion de l'égalité	53
Le travail de veille et d'analyse	54
Les conventions signées en 2010	55
La communication	55
L'action européenne et internationale	58
Les indicateurs sociaux	59
Le rapport financier	60

## Les annexes 61

---

Les principales délibérations de 2010	62
Recueil des décisions de jurisprudence 2010	72
Les lois et décrets	79

# Les missions 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 sont explicitement et limitativement définies, tant pour les critères que pour les domaines dans lesquels s'exercent les discriminations. Elles portent 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. Elles visent les inégalités de traitement dans l'emploi, le logement, l'éducation et la formation, l'accès aux biens et services publics et privés, l'accès aux soins et aux services sociaux.

La HALDE mène des actions de sensibilisation, de formation, de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité et à agir de façon préventive contre les discriminations et pour une égalité concrète.

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 en prenant contact avec un correspondant local, 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 en vue, le cas échéant, d'une procédure juridictionnelle ou d'une médiation 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, ainsi que 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'informations 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.

Les réclamations sont instruites par les services de la HALDE afin d'apporter une réponse appropriée et rapide aux réclamants. L'instruction de certaines d'entre elles donne lieu à des projets de délibérations soumis au Collège qui décide de la suite à leur donner, chaque fois que la réclamation le justifie. 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.

## La promotion de l'égalité

Les actions de promotion de l'égalité reposent sur la diffusion de bonnes pratiques et la création de partenariats avec des acteurs privés et publics dans différents domaines (emploi, logement, biens et services, éducation...). Dans le cadre de cette mobilisation, elles permettent notamment de sensibiliser et de former les acteurs économiques, sociaux, éducatifs... aux enjeux de l'égalité et de la lutte contre les discriminations.

La promotion de l'égalité repose sur l'élaboration d'outils qui rendent possibles l'identification et la compréhension des mécanismes discriminatoires. Sur cette base, elle vise, dans une démarche construite collectivement, à identifier ou à construire des bonnes pratiques susceptibles de garantir l'égalité de tous.

Outre un travail d'information du grand public pour s'assurer que les victimes potentielles de discrimination connaissent leurs droits et les voies de recours, la promotion de l'égalité a pour objectif d'analyser et de faire changer les pratiques d'acteurs susceptibles d'avoir des comportements discriminatoires ou de mettre en place, parfois de façon non intentionnelle ou indirecte, des dispositifs ou procédures discriminatoires.

Cette action pour changer les pratiques vise à les rendre conformes aux attentes légitimes des usagers et des citoyens s'agissant d'égalité de traitement et d'accès au droit. Elle porte notamment sur les acteurs de l'emploi (employeurs privés ou publics, parmi lesquels les administrations d'État, mais aussi les collectivités territoriales, cabinets de recrutement, APEC, Pôle Emploi, organisations syndicales, entreprises...), les acteurs du logement (bailleurs sociaux et privés) ou encore ceux de l'Éducation (ministère, collectivités territoriales, associations...).

Elle relève d'une démarche préventive, pédagogique, qui s'appuie sur la formation (la HALDE, dans ce cadre, élaboré des modules de formation à distance destinés au grand public et aux professionnels), l'information et la 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 de la HALDE.

La promotion de l'égalité repose aussi sur une connaissance affinée des situations et contextes permise par la réalisation d'études et de recherches qui révèlent certains phénomènes de discrimination et font émerger des pistes d'action.

**La HALDE 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



Les discriminations ont été décrites comme un véritable fléau pour notre société. Elles sont une forme d'injustice particulièrement révoltante qui mine le pacte républicain, puisqu'elles sont la négation du principe d'égalité, qui fonde notre République.

La lutte contre les discriminations représente un enjeu de cohésion sociale pour notre pays.

Depuis sa création, la HALDE a été au premier plan dans ce combat. Elle a fait sortir le problème des discriminations du non-dit ; le sentiment de résignation des victimes régresse puisque les saisines de la HALDE sont en constante augmentation, passant de 1 410 réclamations en 2005 à 12 467 en 2010. À titre d'exemple, les réclamations portant sur l'état de grossesse sont passées de 126 réclamations en 2008 à 615 en 2010, après une campagne d'information et de communication menée par la HALDE.

Depuis sa création la HALDE aura traité 43 407 réclamations. De leur côté, les décisions de justice s'appuyant sur les observations de la HALDE ont fait à la fois reculer le sentiment d'impunité dont pouvaient se targuer les auteurs de discrimination et prendre conscience de cet enjeu aux auteurs involontaires ou passifs de discrimination.

Je pense à cette étudiante, travaillant dans une boutique pour financer sa scolarité. Un nouveau directeur l'a harcelée en raison de la couleur de sa peau, puis contrainte à la démission, sans que la hiérarchie n'intervienne. Le conseil de prud'hommes saisi en première instance n'a pas retenu la discrimination et ce n'est qu'en appel que les observations de la HALDE ont été reprises dans une décision qui reconnaît le licenciement discriminatoire et décide de l'indemnisation de la victime. Comment cette jeune étudiante aurait-elle pu se battre pour ses droits et sa dignité sans l'appui de la HALDE ?

La lutte contre les discriminations reste une nécessité pour consolider les avancées obtenues. Mais il vaut mieux prévenir que réparer.

La deuxième mission de la HALDE est de promouvoir l'égalité concrète des droits. La HALDE a mis à profit les situations individuelles qui lui étaient soumises pour formuler des recommandations à portée générale. Elle a tiré les enseignements des réclamations qui lui ont été adressées, pour identifier les mécanismes de la discrimination et les préjugés qui en sont souvent l'origine. Elle a fait réaliser ou participé à des études afin de déconstruire les stéréotypes.



Enfin, dans une action volontariste pour promouvoir l'égalité concrète des chances, la HALDE a constitué un réseau de partenaires dans les principaux domaines où la discrimination est susceptible d'intervenir (emploi, logement, éducation, accès aux biens et services publics et privés). Son action s'organise autour de l'information, de l'anticipation, de la concertation et du partenariat.

Ce n'est que par l'adhésion et la conviction que se produira le changement de comportements qui garantira une prévention durable des mécanismes discriminatoires.

C'est dans cet esprit que j'ai souhaité développer les contacts avec les interlocuteurs concernés par des questions de société comme la scolarisation des enfants handicapés ou la prise en compte de l'expression des convictions religieuses dans le monde du travail. Un "Mercredi de la HALDE", matinée de dialogue autour d'interventions d'experts, a été consacré à la scolarisation des enfants handicapés. Une suite de rencontres informelles a permis d'entendre les responsables concernés par la prise en compte de l'expression des convictions religieuses dans l'emploi privé.

J'ai la conviction qu'il est toujours utile d'approfondir les sujets par le dialogue, pour mieux les traiter et dépasser les approches idéologiques qui s'appuient souvent sur l'ignorance et la méconnaissance de l'autre. Car l'intelligence collective est toujours supérieure à la somme des intelligences individuelles.

Le débat est toujours source d'enrichissement, s'il est nourri d'informations claires. C'est la raison pour laquelle j'ai encouragé la présence de la HALDE sur le Web et notamment au sein des réseaux sociaux. C'est pour la HALDE une fenêtre sur la vie afin de mieux connaître les pratiques réelles mais aussi une tribune pour faire entendre la voix du droit et du refus des préjugés.

Le défenseur des droits qui poursuivra demain le travail entamé pourra s'appuyer sur le solide bilan de la HALDE pour construire un débat serein sur les évolutions de notre société dans le respect de nos valeurs républicaines et le souci de renforcer notre volonté commune de mieux vivre ensemble.

Éric MOLINIÉ

# Le Collège

## Éric MOLINIÉ<sup>1</sup>

### Président de la HALDE

Directeur adjoint du développement durable du groupe EDF  
Conseiller Handicap auprès du Président d'EDF  
Ancien Président de l'Association française contre les myopathies

## Cécile PETIT<sup>2</sup>

### Vice-présidente de la HALDE

Premier avocat général à la Cour de cassation  
Ancienne déléguée interministérielle à la sécurité routière

## Yazid CHIR<sup>3</sup>

Président de la société Neocles, du Medef 93 Ouest et de l'association  
Nos quartiers ont des talents

## Catherine CHOUARD

Présidente de Catherine Chouard Conseil  
Présidente fondatrice de l'Association Sokasi Banten

## Maryvonne LYAZID<sup>4</sup>

Directrice générale adjointe de la Fondation Caisses d'épargne pour la solidarité  
Co-directrice du Master gestion et politiques du handicap à Sciences Po Paris

## Jean-Yves MONFORT

Conseiller à la Cour de cassation

## Marie-France PICART

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)  
Ancien membre du Conseil économique, social et environnemental

## Mansour ZOBÉRI<sup>5</sup>

Sociologue  
Directeur de la promotion de la diversité et de la solidarité du groupe Casino

Le Collège s'est réuni 23 fois en 2010.

*1 En remplacement de Jeannette BOUGRAB, Présidente de la HALDE du 16 avril au 15 novembre 2010, qui avait succédé à Louis SCHWEITZER, Président d'honneur de Renault, Président de la HALDE du 8 mars 2005 au 7 mars 2010.*

*2 En remplacement de Marie-Thérèse BOISSEAU, Vice-présidente de la HALDE (2005-2010), ancien ministre.*

*3 En remplacement de Amar DIB, membre du Collège (2005-2010), sociologue, Président national de la Fédération des Clubs Convergences.*

*4 En remplacement de Sihem HABCHI, membre du Collège (2007-2010), Présidente de l'association Ni Putes Ni Soumises.*

*5 En remplacement de Claude-Valentin MARIE, Vice-président de la HALDE (2005-2010), ancien directeur du Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations (GELD), membre du Comité pour la mémoire de l'esclavage.*





Éric  
MOLINIÉ



Cécile  
PETIT



Yazid  
CHIR



Catherine  
CHOUARD



Maryvonne  
LYAZID



Jean-Yves  
MONFORT



Marie-France  
PICART



Olivier  
ROUSSELLE



Adolphe  
STEG



Mansour  
ZOBERI

# Le Comité consultatif

<b>Marie-Thérèse LANQUETIN</b>	<b>Présidente du comité consultatif</b> , juriste, chercheur
<b>Mouloud AOUNIT</b>	Président d'honneur du Mouvement contre le racisme et pour l'amitié entre les peuples (MRAP)
<b>Sabrina GOLDMAN<sup>1</sup></b>	Déléguée exécutive 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>	Directrice-fondatrice de l'Association pour favoriser l'intégration professionnelle (AFIP), ancien membre du Haut conseil à l'intégration (HCI)
<b>Anne DEBET</b>	Professeur à l'université Paris Est Créteil (UPEC), 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 honoraire à la Cour de cassation, membre du Comité des Nations unies pour l'élimination de la discrimination raciale (CERD), membre de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDH)
<b>Laurent EL GHOZI</b>	Président de l'Association pour l'accueil des gens du voyage (ASAV 92), Président de la Fédération nationale des associations solidaires d'action avec les Tsiganes et les gens du voyage (FNASAT - Gens du voyage)
<b>Nathalie FERRE</b>	Maître de conférences en droit privé à l'université Paris XIII
<b>Khalid HAMDANI</b>	Directeur Éthique et Diversité, ancien membre du Haut conseil à l'intégration
<b>Jacqueline LAUFER</b>	Professeur émérite à HEC Paris
<b>Soumia MALINBAUM</b>	Membre de la commission "Entreprise, entrepreneurs et société" du MEDEF et 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), membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes
<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), 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 a remis au Collège trois avis, 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.

En 2010, le comité consultatif s'est réuni à six reprises. À la demande du Collège, il a organisé des auditions sur la discrimination territoriale pour préparer la rédaction d'un avis de la HALDE en 2011.

<sup>1</sup> En remplacement de Philippe BENASSAYA, ancien Vice-président de la Ligue internationale contre le racisme et l'antisémitisme (LICRA).



# La poursuite des missions essentielles de la HALDE

La HALDE s'est vu confier par la loi trois grandes missions : le traitement des réclamations qui lui sont adressées par des victimes de discrimination ; la promotion de l'égalité sous la forme d'actions de communication, d'information, de soutien à des initiatives publiques et privées ou de promotion de bonnes pratiques ; la consultation par le gouvernement sur les projets de loi ou sur toute question traitant de lutte contre les discriminations et la participation à la définition de la position française dans les négociations internationales.

Depuis 2005, la HALDE s'est efforcée d'investir chacune des missions qui lui étaient assignées. Les deux premiers défis à relever étaient, en tant qu'instance de recours, de se faire connaître et d'expliquer son rôle auprès des victimes de discrimination et, en tant qu'autorité administrative indépendante, de faire reconnaître son expertise technique et juridique au service de l'accès au droit et son engagement en faveur de la promotion de l'égalité par ses partenaires des secteurs publics et privés.

## Faire connaître la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité comme un enjeu de société

L'un des premiers enjeux pour cette nouvelle autorité administrative aura été de se faire connaître auprès des victimes de discrimination comme un recours simple, efficace et gratuit. Dans ce but, des campagnes auprès du grand public ou de groupes ciblés (femmes, personnes handicapées, gens du voyage...) ont été lancées chaque année depuis 2006 dans la presse écrite et les médias audiovisuels ainsi que sur des panneaux d'affichage de certaines grandes villes françaises.

Dans un premier temps, les messages s'adressaient aux victimes potentielles de discrimination, les invitant à saisir la HALDE ou affichaient un slogan rappelant à tous que "l'égalité ça s'applique et ça s'affiche". Dès 2007, l'accent a été mis parallèlement sur l'augmentation du nombre de saisines, sur les résultats obtenus auprès des tribu-

naux et sur les priorités en matière d'emploi, de logement et d'éducation.

La notoriété de la HALDE mesurée auprès d'un échantillon représentatif de la population française est ainsi passée de 16 % en décembre 2005 à 54 % en décembre 2009. 83 % des personnes interrogées estiment utile son action et 93 % jugent importante la lutte contre les discriminations. Le site internet, vitrine de l'activité de la HALDE, est régulièrement monté en puissance, il a reçu 2 226 000 visites en 2010, soit 37 % de plus qu'en 2009.

La quatrième édition du baromètre sur les discriminations au travail, réalisé en liaison avec l'Organisation internationale du travail en 2010, montre dans le même sens que la lutte contre les discriminations est perçue comme un enjeu important par les salariés du privé (96 %) ainsi que par les agents de la fonction publique (97 %).

Il reste toutefois à atteindre un large public qui ignore l'existence de la HALDE parce qu'il ne peut être sensibilisé et informé de ses droits par les canaux médiatiques traditionnels, ou parce qu'il ne sait pas qu'il vit une discrimination, ou qu'il se résigne à l'inégalité de traitement. Le déploiement du réseau de correspondants locaux bénévoles, engagé depuis 2008, et un travail approfondi de sensibilisation et de qualification des partenaires associatifs font partie à cet égard des moyens mis en œuvre et à développer.

Parallèlement, la HALDE devait acquérir la confiance et une crédibilité auprès de ses partenaires publics et privés. C'est ce qui a été construit dès 2005 avec les grandes entreprises puis avec les bailleurs privés et publics, les collectivités locales et les administrations centrales au moyen de conventions de partenariat, de réalisation d'outils de diagnostic, de guides, de formations et de recueils de bonnes pratiques. La HALDE dispose aujourd'hui d'un réseau de plus de 700 partenaires avec lesquels elle coopère et qui sont régulièrement destinataires de ses informations. Ce réseau est également à consolider et à développer à l'avenir.

## Un recours pour les victimes de discrimination

Le Collège a décidé de traiter l'ensemble des discriminations qui lui parviennent sans les hiérarchiser. Il a souhaité mettre en place, dans le cadre de l'instruction des réclamations, une procédure qui garantisse aux mis en cause la connaissance des charges retenues et fiabilise ses délibérations. Dans les décisions qu'il est amené à prendre, il s'attache à rechercher les meilleures solutions pour que les victimes se voient reconnaître leurs droits tout en respectant leur volonté : il fait en sorte de formuler des recommandations de nature à élargir la portée de ses délibérations. Le Collège appuie ses délibérations sur l'état du droit interne et les engagements internationaux auxquels la France est partie, sans toutefois méconnaître les contextes sociaux dans lesquels il est appelé à intervenir.

En cinq ans, la HALDE a reçu plus de 40 000 réclamations. Le nombre de réclamations reçues annuellement a été multiplié par 8 depuis 2005 pour s'établir à 12 467

en 2010, sur un rythme de plus de 20 % d'augmentation annuelle depuis trois ans.

Il faut souligner à cet égard le rôle de plus en plus important des correspondants locaux qui bénéficient d'une formation professionnelle et assurent l'accueil des réclamants pour effectuer une première orientation, aider à la constitution des dossiers et, le cas échéant, tenter un règlement amiable. Ce réseau de 130 bénévoles, qui est monté en puissance en 2009 et en 2010, permet actuellement une présence active dans 78 départements et 203 lieux de permanence. Les correspondants locaux ont reçu plus de 3 800 personnes en 2010 dans leurs permanences. Ils réceptionnent un tiers des saisines de la HALDE.

La répartition des réclamations selon les critères est relativement constante depuis 2005 : celui qui est le plus souvent invoqué est l'origine (entre 27 % et 29 % depuis 2007) suivi du handicap (autour de 20 %), du sexe (4,5 % et 9 % si l'on y ajoute l'état de grossesse), de l'âge (5,5 %) et des activités syndicales (5 %).

### **Les discriminations fondées sur le handicap sont la deuxième cause de saisine de la HALDE, à près de 20 %. Elles sont la première cause de saisine dans le domaine de l'emploi public.**

La HALDE s'est attachée à donner leur pleine mesure aux dispositions législatives. Elle a fait entrer dans les faits la notion d'aménagement raisonnable. Un exemple illustre le rôle de la HALDE et la notion d'aménagement. Un athlète de haut niveau a vu sa candidature à un poste de professeur d'éducation physique refusée par l'Éducation nationale. Souffrant d'un problème auditif, il lui était interdit de plonger. Il ne pouvait donc satisfaire aux prérequis concernant le sauvetage aquatique. L'Éducation nationale pouvait donc s'appuyer sur le décret formulant cette exigence pour refuser sa candidature. La HALDE avait suggéré un aménagement raisonnable, par lequel ce professeur serait remplacé par un collègue pour les activités se déroulant en piscine, à charge pour lui de remplacer ce collègue pour d'autres activités. L'Éducation nationale a totalement refusé cette solution qui n'imposait qu'un aménagement d'emploi du temps des professeurs d'éducation physique d'un même établissement qui, de surcroît, avaient marqué leur accord (délibérations 2005-34 du 26 septembre 2005, 2006-183 du 18 septembre 2006 et 2008-8 du 7 janvier 2008). Après cinq ans de procédure, le Tribunal administratif de Rouen a donné gain de cause au réclamant en annulant la décision du rectorat de refuser le recrutement, en indemnisant à hauteur de 5 000 euros le préjudice subi et en compensant les frais engagés à hauteur de 2 000 euros.

Comme le montre cet exemple, la solution relève souvent du simple bon sens. Cela explique que c'est en matière de handicap que la HALDE constate le taux le plus élevé de réussite des missions de bons offices de ses correspondants locaux et de règlements amiables obtenus par ses chargés d'enquête.



D'autant plus qu'ils sont en mesure d'expliquer aux mis en cause de bonne foi les possibilités de cofinancement des aménagements techniques et organisationnels nécessaires au travers de l'AGEFIPH (Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées) pour le secteur privé et du FIPHFP (Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique) pour les employeurs publics.

Il faut aussi retenir de cet exemple que l'appréciation du handicap ne peut se faire qu'au cas par cas, tant les situations sont différentes et diverses les réponses qui doivent y être apportées.

Lorsque le contentieux est inévitable, la HALDE fait valoir avec un succès grandissant que le refus de mettre en place l'aménagement raisonnable constitue en soi une discrimination avec toutes les conséquences qui s'y attachent.

Malgré les dispositions très claires de la loi du 11 février 2005, l'éducation est encore un domaine où se rencontrent des discriminations en raison du handicap. Le principe du droit à l'éducation s'applique à tous. La loi prévoit que, quel que soit le handicap, les enfants doivent pouvoir être scolarisés en principe dans l'établissement dit "de référence", l'établissement où l'enfant aurait été scolarisé en tout état de cause (en général l'établissement le plus proche ou celui où, le cas échéant, est scolarisée la fratrie).

**Dans sa délibération n° 2009-102 du 16 février**, 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.

En 2010, la HALDE a traité plus de dossiers qu'elle n'en a reçu. Parmi les 13 064 réclamations traitées l'an passé, 41 % ont fait l'objet d'un rejet après un premier examen attentif car il ne s'agissait manifestement pas d'une discrimination au sens légal du terme, 8 % ont été réorientées vers des institutions telles que le Médiateur, la Commission nationale déontologie de la sécurité (CNDS), la CNIL (Commission nationale informatique et liberté) ou le Défenseur des enfants, 4 % ont été abandonnées par les réclamants en cours d'instruction et, enfin, 47 % ont donné lieu à une instruction approfondie par la HALDE. La catégorie juridique "discrimination" est encore peu familière pour le grand public alors que le mot est largement utilisé par les médias dans diverses acceptions. Il n'est pas surprenant dès lors de constater le

nombre important de saisines non fondées en droit ; cela n'est d'ailleurs pas fondamentalement différent de ce qui se passe par exemple dans les parquets entre les plaintes enregistrées et celles qui donnent finalement lieu à jugement.

Parmi les dossiers faisant l'objet d'une instruction approfondie, un peu plus de 85 % sont à leur tour rejetés, l'enquête n'ayant pu aboutir à qualifier la discrimination faute de preuve ou parce que le mis en cause a apporté des éléments convaincants sur la nature non discriminatoire des faits qui lui sont reprochés ; 8 % font l'objet d'un règlement amiable en cours d'instruction grâce aux missions de bons offices conduites par les correspondants locaux ou parce que l'intervention de la HALDE a

conduit les parties à trouver un accord ; 6 % sont présentés au Collège pour délibération (279 délibérations en 2010) ou font l'objet de rappels à la loi.

L'intervention de la HALDE dans les procès en appui des victimes ou à la demande expresse des juridictions connaît des succès croissants. Dans plus de 80 % des cas, ses observations sont suivies par les juridictions concernées.

## Des actions de prévention et de mobilisation en faveur de la promotion de l'égalité

Le premier enjeu pour la mission de promotion de l'égalité confiée à la HALDE aura été de trouver sa place et sa spécificité/complémentarité dans un contexte où d'autres acteurs étaient déjà engagés sur ce champ : l'Agence pour la cohésion sociale et pour l'égalité des chances (ACSé) pour le secteur public et l'IMS pour le secteur privé notamment.

Cette mission de prévention et de sensibilisation des acteurs publics et privés est essentielle pour une autorité de défense de droits car totalement complémentaire de l'accompagnement des victimes induit par le traitement des réclamations.

La HALDE a construit et installé cette mission en s'appuyant tout d'abord de manière très pragmatique et concrète sur deux caractéristiques :

- les enseignements et l'expertise tirés du traitement des réclamations et des tests de discrimination, tels qu'autorisés par la loi, organisés depuis 2006 qui révèlent tout autant les secteurs les plus touchés par les discriminations que les processus discriminatoires, les préjugés et stéréotypes à l'œuvre au sein des pratiques professionnelles ;

- sa capacité à constituer un réseau de partenaires publics et privés invités à construire avec la HALDE des outils de diagnostic et d'évaluation de leurs actions et à valoriser leurs bonnes pratiques en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité des chances.

La HALDE s'est fixé un programme d'action avec comme objectif général d'aider à la prise de conscience et au changement des pratiques professionnelles. Ce programme s'est structuré chronologiquement autour de trois domaines prioritaires : emploi, logement et éducation.

### La discrimination en raison du sexe illustre la dynamique qui naît de la prise de conscience

À ses débuts, la HALDE constatait le très faible nombre de réclamations émanant de femmes. Même les réclamations concernant les discriminations en raison du sexe émanaient majoritairement d'hommes. Cela mettait en évidence que les femmes, bien que discriminées dans l'emploi comme le confirmaient toutes les études sur les inégalités salariales, avaient intériorisé les inégalités de traitement et s'y résignaient.

Cela était confirmé par le baromètre annuel réalisé pour la HALDE. En 2008, près de la moitié des réclamations adressées à la HALDE concernaient l'emploi, seulement 5,6 % étaient liées au sexe ou à la grossesse. Près d'un Français sur deux (46 %) estimait qu'être enceinte constituait un inconvénient dans la vie professionnelle. Les réponses au questionnaire ont fait apparaître que 23 % des femmes avaient été interrogées sur leurs projets parentaux lors d'un entretien professionnel. Face aux risques discriminatoires, le silence restait la réaction la plus fréquemment citée (37 %).

Sur des observations de la HALDE, le conseil de prud'hommes des Sables-d'Olonne, en novembre 2008, et la cour d'appel d'Orléans, en janvier 2009, prennent des décisions reconnaissant la discrimination en raison respectivement de la grossesse et du sexe et décident d'importantes indemnités. Ces deux affaires sont fortement médiatisées, notamment dans la presse féminine.



En décembre 2008, une campagne d’affichage grand public renforce la notoriété de la HALDE. Le flux de réclamations émanant de femmes commence à croître, offrant à la HALDE l’opportunité de démontrer son expertise en mettant en œuvre des méthodes propres au droit de la non-discrimination.

En 2009, la HALDE a réalisé et diffusé à 1,5 million d’exemplaires un dépliant à l’intention des employeurs et de leurs salariées sur la prévention de la discrimination en raison de la grossesse.

En mai 2009, la HALDE a organisé un colloque franco-norvégien sur l’égalité femmes/hommes et la parité. La délibération de principe n° 2009-237 sur l’égalité réelle entre les femmes et les hommes en matière d’emploi recommande notamment l’égale 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. Une loi sur ce thème a été votée en janvier 2011.

Par sa délibération n° 2009-404, la HALDE avait décidé de présenter ses observations constatant l’inégalité de déroulement de carrière d’une femme en lien avec le sexe devant la cour d’appel de Paris qui, dans sa décision du 5 mai 2010, reprend l’argumentaire de la HALDE fondé sur la méthode des panels et décide du versement de plus de 350 000 euros à la victime.

En 2010, la HALDE crée un groupe de travail. Dans la collection Études et recherches de la HALDE à la Documentation française, Séverine Lemièrre et Rachel Silvera font paraître *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l’égalité salariale*. Le 6 juillet 2010, dans un arrêt qui fait jurisprudence, la Cour de cassation valide la possibilité de comparer la situation de salariés qui n’exercent pas les mêmes fonctions dans l’entreprise dès lors qu’ils effectuent un travail de valeur égale.

En 2010, la HALDE a organisé un débat dans le cadre des “Mercredis de la HALDE” sur les risques discriminatoires en matière de retraite des femmes et a adopté une délibération de principe (voir page 17).

**Le pourcentage de saisines émanant de femmes est passé de 42 % en 2008 à 44 % en 2009, et 48 % en 2010.**

**En 2008, la HALDE a reçu 126 réclamations portant sur l’état de grossesse, soit 2 % du total et, en 2010, 615 réclamations, soit 5 %. Les réclamations sur le sexe, la grossesse et la situation de famille concernant plus directement les femmes sont passées de 9 % en 2008 à plus de 12 % en 2010.**

Dans ce contexte, une série d’outils, cadres de référence pour l’action, ont été co-construits et mis à la disposition des grandes entreprises, des collectivités territoriales, des ministères, des acteurs du logement, des intermédiaires de l’emploi... Ces outils donnent lieu à un suivi par la HALDE et permettent de mesurer au fil du temps les évolutions enregistrées dans ces grands secteurs d’activité. Les publications de résultats et d’enquêtes sont accompagnées de la valorisation des bonnes pratiques repérées dans chacun des secteurs.

Pour aider à la formation ou à la sensibilisation, trois modules d’enseignement à distance ont été parallèlement coproduits en direction respectivement du grand public, des gestionnaires de ressources humaines et des enseignants. Ils sont disponibles gratuitement en ligne sur le site de la HALDE. Un programme d’études et de recherche sur les discriminations est également développé en collaboration avec des prescripteurs tels que l’INED (l’Institut national d’études démographiques), l’INSEE (l’Institut national des statistiques et des études économiques), la DARES (Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques)...

L'expertise ainsi acquise au fil du temps et reconnue par les partenaires de la HALDE suscite désormais des demandes de contribution à des réflexions, tant en France qu'à l'étranger, comme cela a été par exemple le cas en 2010 avec l'Union sociale de l'habitat qui a demandé à la HALDE une contribution pour la réalisation d'un guide à usage des bailleurs sociaux.

Avec la fonction publique d'État, un partenariat a pris naissance *via* le ministère en charge de la Fonction publique. Il s'est concrétisé dans une Charte pour l'égalité dans la fonction publique, signée le 2 décembre 2008. Celle-ci institue des rencontres annuelles au Conseil supérieur de la fonction publique qui permettent de rendre compte des initiatives en matière d'égalité dans les administrations d'État, de valoriser et diffuser les bonnes pratiques et de souligner les améliorations encore attendues pour corriger les dispositifs générateurs de discrimination. La HALDE assure le pilotage du suivi de la Charte en partenariat avec la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique).

La HALDE s'est aussi naturellement tournée vers les professionnels du droit. L'objectif est de rendre plus accessibles et donc applicables les notions propres au droit de la non-discrimination. Des sessions de formation ont été mises en place depuis 2007 avec le Conseil national des barreaux pour que les avocats s'approprient les instruments du droit de la non-discrimination. Parallèlement, des modules de formation ont été mis en place à l'École nationale de la magistrature mais aussi dans le cadre de la formation permanente, et la HALDE accueille régulièrement des magistrats et des avocats dans le cadre de leurs stages professionnels. Parallèlement, des conventions avec la police et la gendarmerie nationales ont permis la formation de leurs agents et la mise en place en 2008 d'un module informatique facilitant l'accueil et la prise en compte des plaintes pour discrimination.

Ce partenariat avec les acteurs publics et privés se double d'un travail de mobilisation et de réflexion avec les réseaux associatifs. Cela est particulièrement bien formalisé avec les associations concernées par les problématiques du handicap, de l'égalité femmes/hommes, des sujets LGBT (lesbiennes, gays, bi et transsexuels).

Cela reste à développer sur le critère de l'origine, même si les quatre principales associations de protection des droits de l'homme siègent au comité consultatif de la HALDE.

La tâche qui reste à accomplir est immense, à la mesure des progrès qui restent à réaliser pour mobiliser des publics et des institutions pour qui la lutte contre les discriminations n'est pas une priorité, par ignorance des enjeux sociaux, absence d'appréciation, méconnaissance du droit ou désintérêt. À cet égard, on peut citer le travail d'information et de sensibilisation qui reste à réaliser auprès des PME, ou des collectivités locales de petite et moyenne importance, ou encore des bailleurs privés.

Les partenariats avec les réseaux associatifs restent à consolider pour mieux les associer à l'accompagnement des actions sur les territoires et à la diffusion de l'information sur les discriminations.

Le succès rencontré par les opérations de sensibilisation des femmes sur leurs droits pendant la grossesse (1 500 000 exemplaires d'un dépliant diffusé en 2009 et 2010 avec pour corollaire une augmentation très forte des réclamations) ou le travail réalisé sur l'accès au droit des gens du voyage, légitime par ailleurs le travail vers des publics ciblés dans des opérations de grande ampleur.

## La HALDE nourrit le débat public

Par ses avis et recommandations, la HALDE participe aux grands débats de société. En s'appuyant sur ses partenariats européens et internationaux, la HALDE a organisé des colloques et séminaires avec ses homologues étrangers portant successivement sur les aménagements raisonnables en matière de religion, la prise en compte de l'orientation sexuelle, l'égalité femmes/hommes... Cette fonction tribunicienne est importante pour une autorité indépendante à qui la loi reconnaît un rôle de conseil et d'avis auprès des pouvoirs publics (article 15 de la loi du 30 décembre 2004) et plus globalement d'orientation et de soutien des initiatives en matière de promotion de l'égalité.





Son expertise a ainsi été sollicitée à diverses reprises par le gouvernement et le Parlement : elle s'est vu confier, en 2007, l'animation en France de l'année européenne de l'égalité des chances, en 2008, l'organisation d'une conférence de consensus sur la mixité sociale dans l'habitat et, en 2009, la réalisation d'un rapport sur

la politique de gestion des ressources humaines menée par les sociétés nationales de programmes, afin de lutter contre les discriminations dans le secteur de l'audiovisuel et de mieux refléter la diversité de la société française.

**Afin d'intensifier son rôle de sensibilisation et d'alerte sur les atteintes à l'égalité et les risques discriminatoires, la HALDE a lancé en 2010 un cycle de rencontres, les "Mercredis de la HALDE", sur différents thèmes d'actualité.**

Les "Mercredis de la HALDE" sont des rencontres autour d'une problématique relevant de la compétence de la HALDE, dont la complexité appelle une approche multidisciplinaire. La HALDE sollicite des intervenants reconnus faisant autorité en la matière et invite les représentants de la société civile, mais aussi des autorités politiques et administratives compétentes ainsi que des acteurs privés concernés, à participer au débat.

Les "Mercredis de la HALDE" sont l'occasion d'entendre des points de vue divers, de prendre en compte des approches plus imprégnées de préoccupations sociétales, économiques ou politiques.

La HALDE, quant à elle, fait état de son analyse juridique et contextuelle du problème posé. Les "Mercredis de la HALDE" s'inscrivent donc dans l'action de promotion de l'égalité que mène la HALDE, puisqu'ils constituent un moment de sensibilisation et d'information des partenaires naturels de la HALDE.

Le 22 septembre 2010, la HALDE a organisé un large débat sur le thème "Femmes : discriminées dans le travail, discriminées à la retraite". Une discussion ouverte s'est engagée avec plus de 150 participants, autour notamment des interventions de Carole Bonnet, chercheur à l'INED (Institut national d'études démographiques), Hélène Masse Dessen, avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation et Marie-Jo Zimmermann, députée de Moselle, Présidente de la Délégation aux droits des femmes de l'Assemblée nationale.

Le 10 novembre 2010, la HALDE a organisé une rencontre ouverte dédiée à l'égalité d'accès aux services d'assurances. Les interventions de François Ewald, professeur au CNAM, Joël Monnet, professeur et doyen de la faculté de droit et de sciences sociales de Poitiers, Nicolas Moreau, directeur général d'Axa France, ont précisé les enjeux de l'égalité d'accès à l'assurance.

Ces rencontres se poursuivent en 2011, sur le thème notamment de la scolarisation des élèves handicapés et sur celui du logement.

Ces rendez-vous ont vocation à constituer au fil du temps un référentiel d'information, de réflexion et de proposition, qui rassemble différents acteurs, intervenants, chercheurs, décideurs des domaines sélectionnés et nourrit le débat et la prise de conscience publique d'analyses partagées. Ils ont donné lieu à des délibérations-recommandations de fond pour améliorer le droit et les pratiques.

Les  
réclamations :  
évolution,  
traitement,  
effets



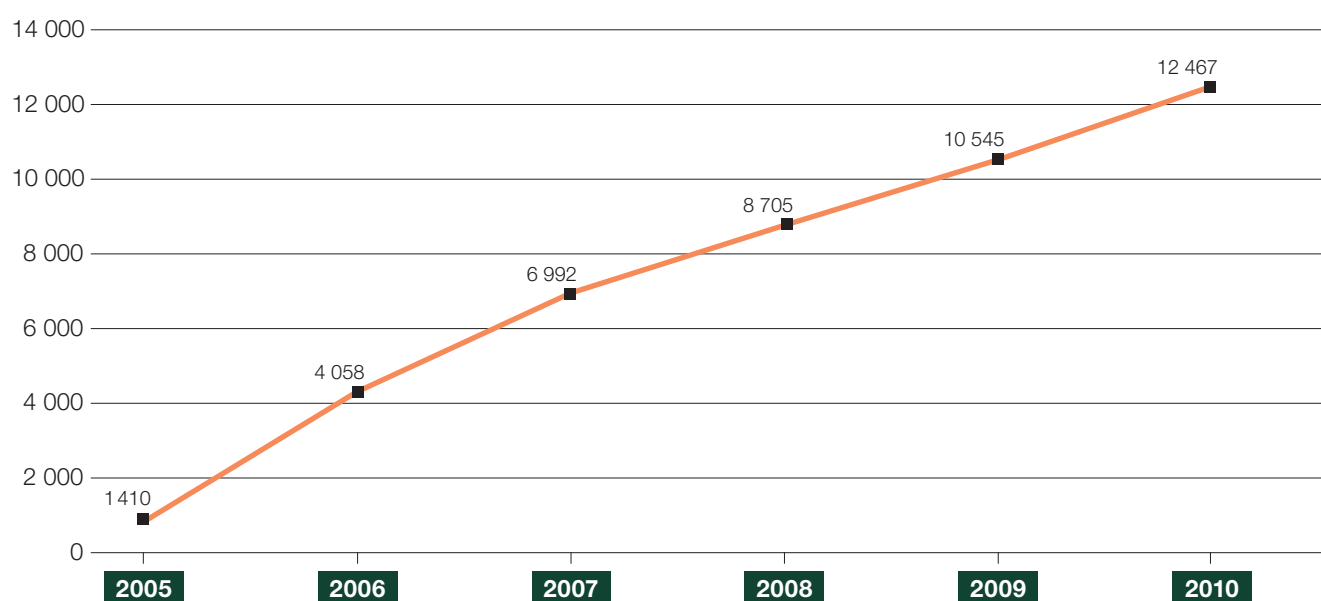
# L'évolution des réclamations enregistrées

12 467 réclamations ont été enregistrées en 2010, soit + 18 % par rapport à 2009. Le flux entrant des réclamations a très significativement et de manière constante augmenté depuis 2005. Cette croissance des saisines constitue pour la HALDE un premier indicateur de succès dans la poursuite de l'objectif que lui a assigné le législateur : l'accompagnement de toutes les victimes de discrimination.

L'augmentation continue du nombre de réclamations est liée à la fois à la notoriété croissante de la HALDE au cours de la période, à la perception par le public de l'efficacité de ses interventions et à une meilleure prise de conscience de leurs droits par les personnes susceptibles d'être discriminées. Cela est assez largement le fruit de la communication conduite vers le grand public, parfois sur des thématiques ciblées (grossesse, handicap...), mais aussi des succès de plus en plus nombreux de la HALDE dans les instances judiciaires au cours desquelles elle présente des observations et qui ont, pour la plupart, été largement relayés dans les médias.

	Nombre de réclamations	Moyenne mensuelle des réclamations
2005	1 410	175
2006	4 058	338
2007	6 222	518
2008	8 705	725
2009	10 545	879
<b>2010</b>	<b>12 467</b>	<b>1 038</b>
<b>Total</b>	<b>43 407</b>	

Au 31 décembre 2010, sur un total de 12 467 saisines, 5 272 ont été reçues par courrier, 3 337 ont été adressées par le biais du formulaire internet et 3 858 ont été enregistrées par les correspondants locaux.



■ Nombre de réclamations

## Carte géographique des réclamations

### Ratio par population

(nombre de réclamations par million d'habitants)

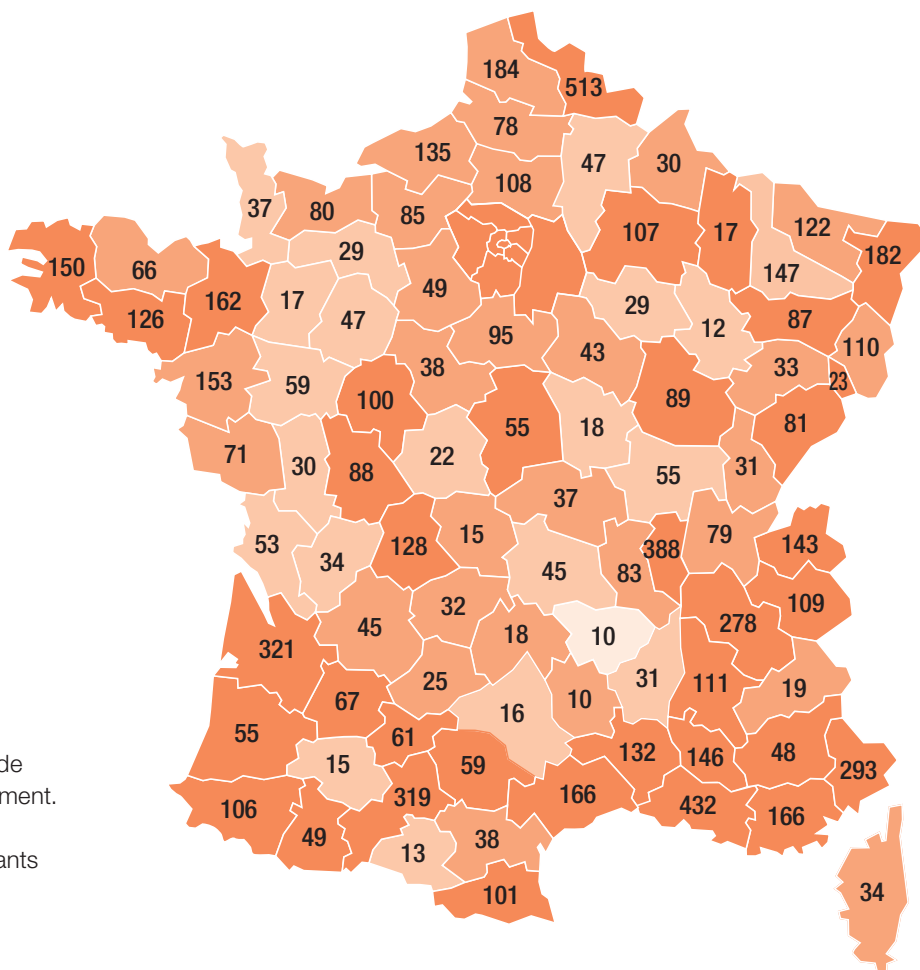
moins de 50

50 à 99

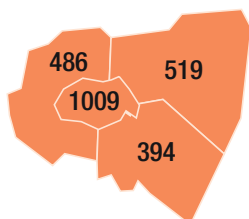
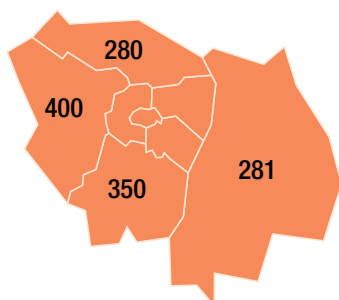
100 à 149

150 et plus

Le chiffre porté indique le nombre de réclamations pour chaque département. La couleur se réfère au nombre de réclamations par million d'habitants dans chaque département.



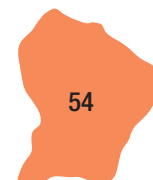
### Ile-de-France



Guadeloupe



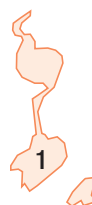
Martinique



Guyane



La Réunion



Saint-Pierre-et-Miquelon



Mayotte



Nouvelle-Calédonie et Tahiti

Les réclamations émanant de la région parisienne représentent 29,8 % du total des réclamations pour une population représentant 20 % de la population française. De manière générale, on constate une forte corrélation entre le taux d'urbanisation et le nombre de réclamations.



# La répartition des réclamations par critère et par domaine

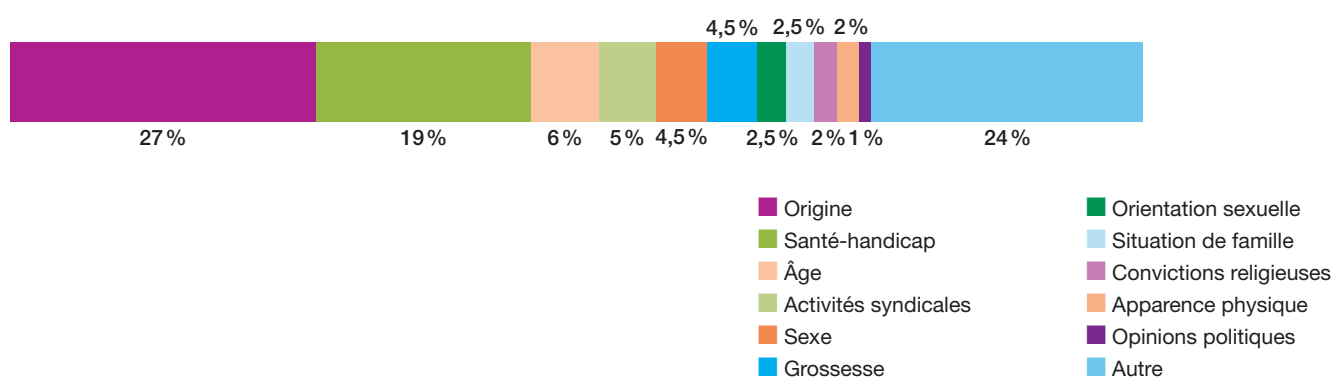
## Répartition des réclamations par critère

Le classement des réclamations selon les critères est relativement constant depuis 2005 : celui qui est le plus souvent invoqué est l'origine (entre 27 % et 29 % depuis 2007) suivi du handicap (19 %), du sexe (4,5 % et 9 % si l'on y ajoute l'état de grossesse), de l'âge (6 %) et des activités syndicales (5 %). Le critère de l'origine reste prédominant sur la période considérée même si on constate une croissance significative d'autres critères, notamment le sexe et l'état de grossesse.

Réclamations enregistrées par critère	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total
Origine	540	38,0%	1 422	35,0%	1 690	27,0%	2 504	29,0%	3 010	28,5%	3 343	27,0%
Santé - Handicap	196	14,0%	756	19,0%	1 349	22,0%	1 780	20,0%	1 962	18,5%	2 360	19,0%
Sexe	86	6,0%	203	5,0%	372	6,0%	347	4,0%	668	6,5%	562	4,5,0%
Grossesse	-	-	-	-	-	-	126	2,0%	259	2,5%	618	4,5%
Activités syndicales	71	5,0%	150	4,0%	152	2,0%	437	5,0%	624	6,0%	669	5,0%
Âge	78	5,5%	251	6,0%	391	6,0%	601	7,0%	599	5,5%	692	6,0%
Convictions religieuses	31	2,0%	54	1,0%	79	1,0%	204	2,0%	303	3,0%	259	2,0%
Orientation sexuelle	38	3,0%	61	1,5%	110	2,0%	277	3,0%	270	2,5%	288	2,5%
Situation de famille	78	5,5%	83	2,0%	366	6,0%	280	3,0%	262	2,5%	341	2,5%
Apparence physique	16	1,0%	29	1,0%	39	1,0%	151	2,0%	150	1,5%	191	2,0%
Opinions politiques	42	3,0%	57	1,5%	113	2,0%	102	1,0%	97	1,0%	79	1,0%
Mœurs	-	-	-	-	-	-	14	-	21	-	39	-
Caractéristiques génétiques	-	-	1	-	-	-	2	-	1	-	4	-
Autre	234	17,0%	991	24,0%	1 561	25,0%	1 880	20%	2 319	22,0%	3 022	24%
<b>Total</b>	<b>1 410</b>		<b>4 058</b>		<b>6 222</b>		<b>8 705</b>		<b>10 545</b>		<b>12 467</b>	

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

## La répartition des réclamations par critère en 2010



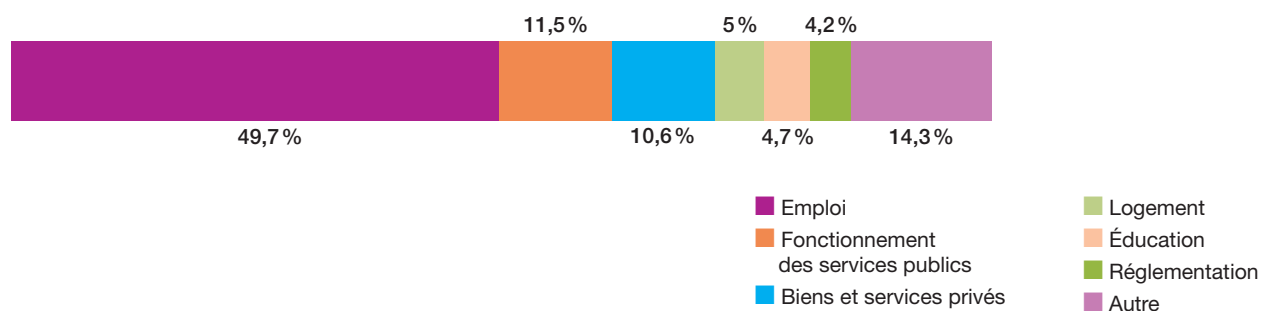
## Répartition des réclamations par domaine

Près de la moitié des réclamations concernent le domaine de l'emploi, secteurs public et privé confondus ; plus des deux tiers concernent le déroulement de carrière, le reste portant sur le recrutement. L'accès aux biens et services privés comme le fonctionnement des services publics représentent chacun 10% des réclamations.

Réclamations enregistrées par domaine	2005		2006		2007		2008		2009		2010	
	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% du total	Nombre	% 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>5 112</b>	<b>48,5%</b>	<b>6 201</b>	<b>49,7%</b>
Emploi privé - embauche	138	10%	332	8%	509	8%	854	10%	925	9,0%	844	6,8%
Emploi privé - carrière	273	19%	726	18%	1 487	24%	2 011	23%	2 391	22,5%	3 329	26,7%
Emploi public - embauche	72	5%	160	4%	263	4%	239	3%	355	3,5%	280	2,2%
Emploi public - carrière	183	13%	522	13%	858	14%	1 250	14%	1 441	13,5%	1 748	14,0%
<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>504</b>	<b>4,2%</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>1 429</b>	<b>11,5%</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>1 325</b>	<b>10,6%</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>	<b>629</b>	<b>5,0%</b>
Logement public	39	3%	91	4%	202	3%	213	2%	232	2,0%	239	1,9%
Logement privé	39	3%	86	2%	178	3%	330	4%	345	3,5%	390	3,1%
<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>	<b>583</b>	<b>4,7%</b>
Éducation - primaire	20	1%	79	2%	118	2%	188	2%	272	2,5%	286	2,3%
Éducation - universités	25	2%	50	1%	34	1%	87	1%	79	1,0%	75	0,6%
Éducation - diverses formations	27	2%	91	2%	132	2%	203	2%	251	2,5%	222	1,8%
<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>1 571</b>	<b>15,0%</b>	<b>1 796</b>	<b>14,3%</b>
<b>Total</b>	<b>1 410</b>		<b>4 058</b>		<b>6 222</b>		<b>8 705</b>		<b>10 545</b>		<b>12 467</b>	

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

### La répartition des réclamations par domaine en 2010

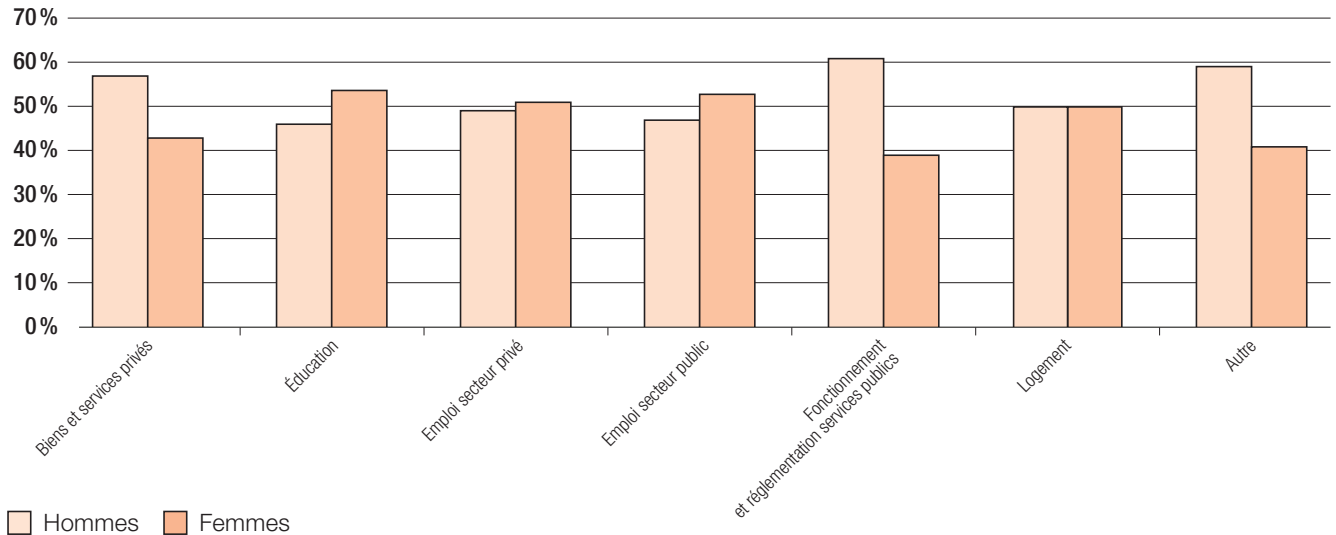




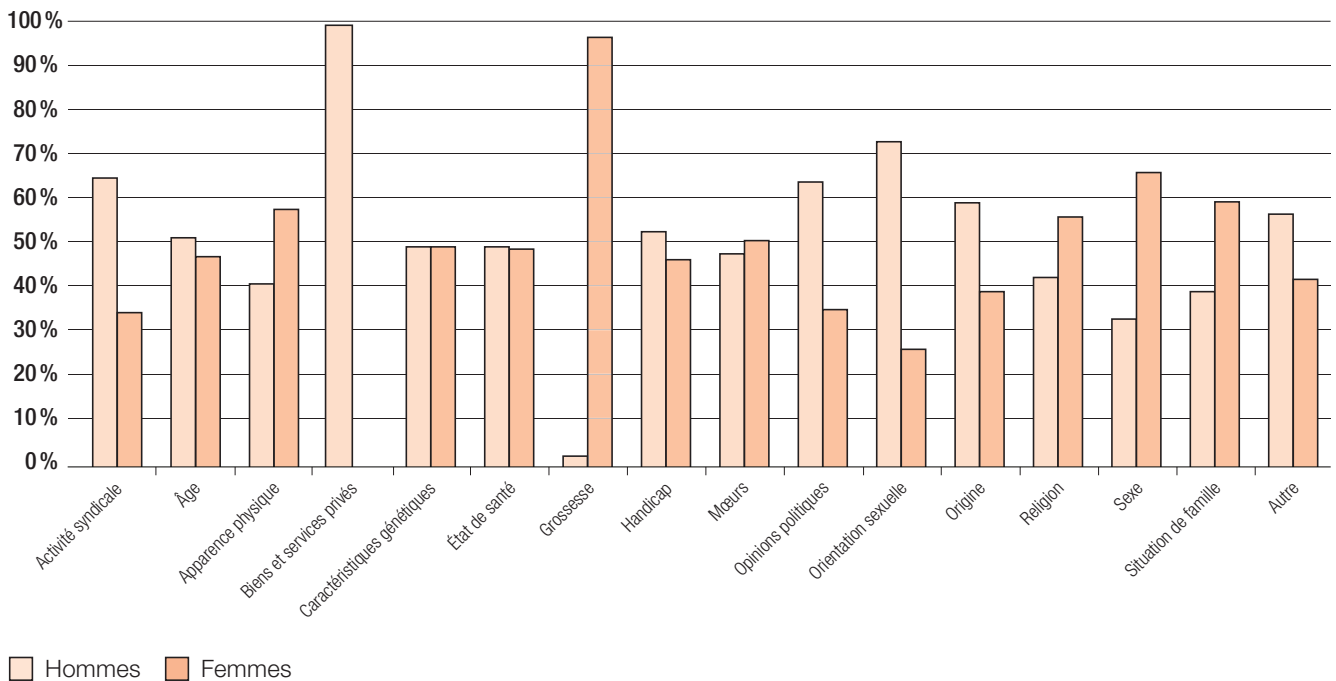
## Répartition des réclamations selon le sexe des réclamants

En 2010, 52 % des réclamants sont des hommes et 48 % des femmes.

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



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



# Le traitement des réclamations

Le Collège traite l'ensemble des réclamations dont il est saisi sans déterminer de priorité parmi les critères. La procédure d'instruction des réclamations fait une large place au principe du contradictoire de telle manière que les mis en cause, après avoir eu connaissance des charges retenues contre eux, soient à même de présenter tous les éléments et arguments nécessaires pour leur défense. La HALDE conseille les victimes et s'attache à proposer les meilleures solutions afin qu'elles se voient reconnaître leurs droits tout en respectant leur volonté.

La HALDE s'appuie dans ses délibérations sur le droit et les engagements internationaux et conventionnels auxquels la France est partie sans ignorer les contextes sociaux dans lesquels elle est appelée à intervenir.

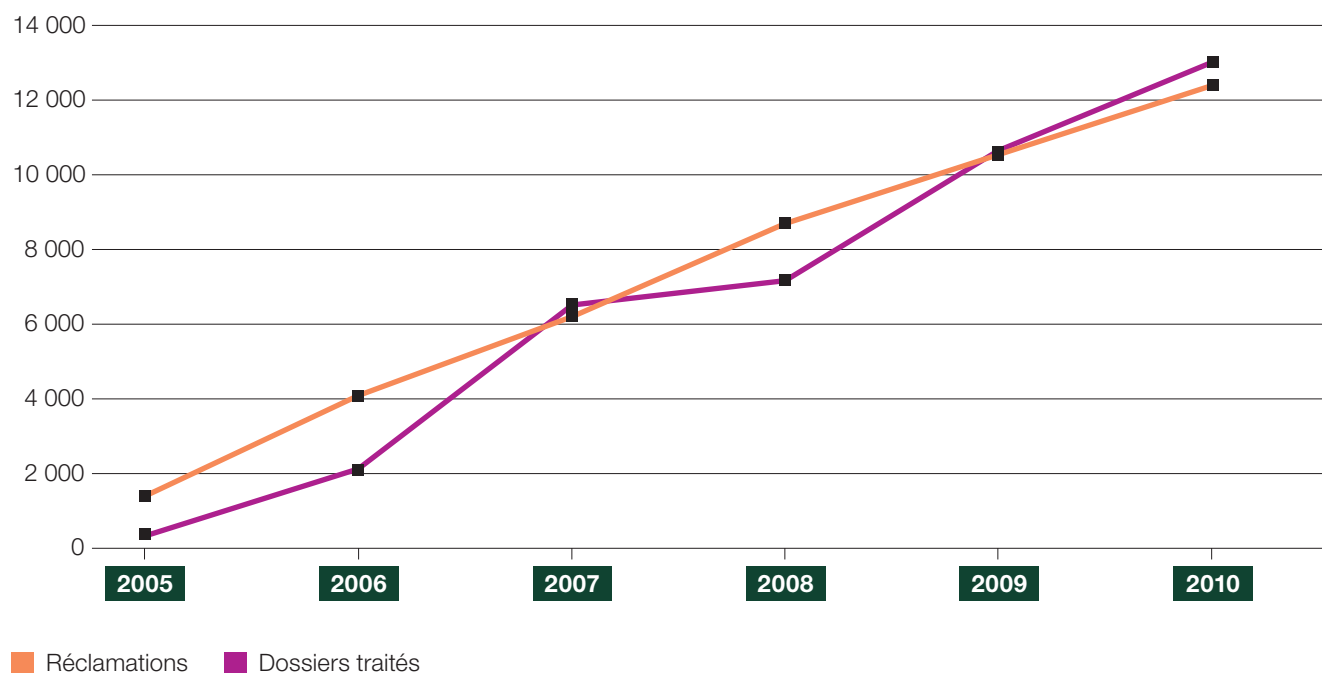
## L'instruction des réclamations

La HALDE a une nouvelle fois traité plus de dossiers qu'elle n'en a reçu en 2010. 13 064 dossiers ont été clos en 2010 après un examen préliminaire ou une enquête approfondie. Au 31 décembre 2010, 3 349 dossiers restaient en cours d'instruction dont 802 dossiers ouverts depuis plus de 12 mois.

	Réclamations	Dossiers traités
2005	1 410	363
2006	4 058	2 143
2007	6 222	6 526
2008	8 705**	7 228**
2009	10 545**	10 734**
<b>2010</b>	<b>12 467**</b>	<b>13 064**</b>
<b>Total</b>	<b>43 407</b>	<b>40 058</b>

\*\* Avec les correspondants locaux.

### Dossiers



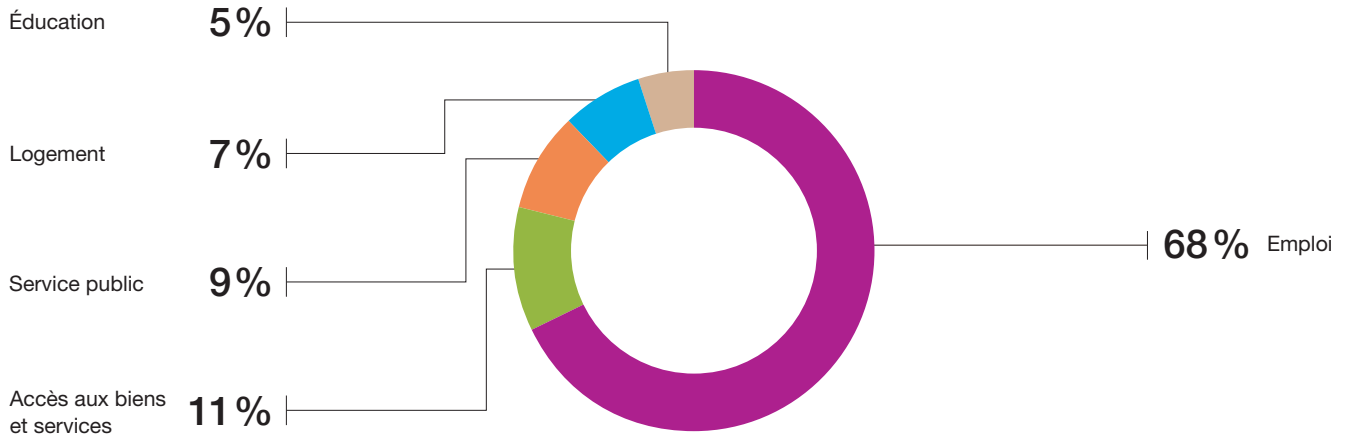




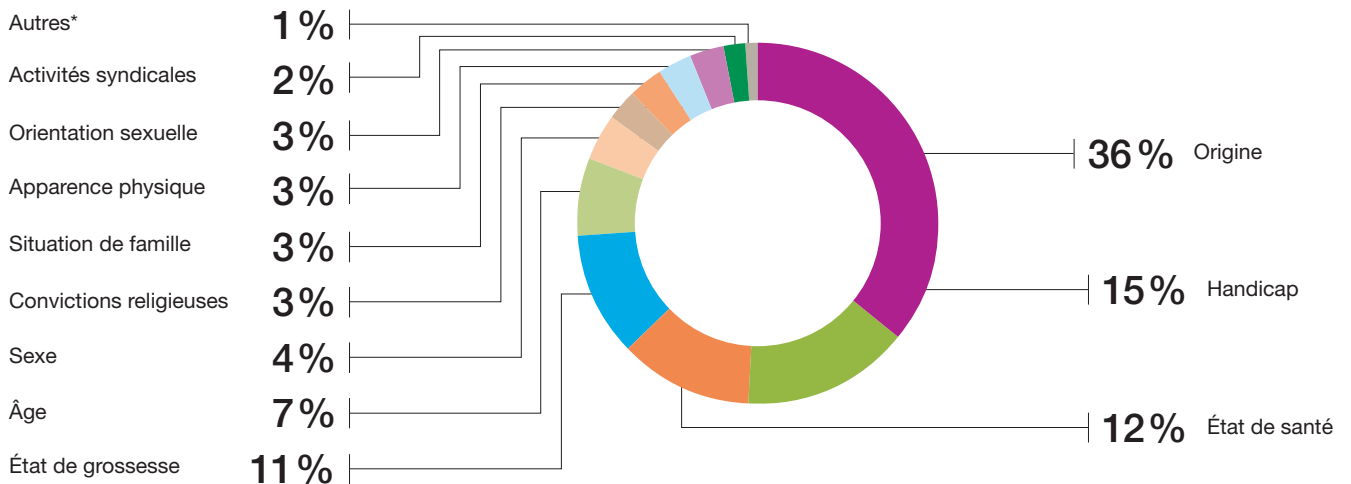
## Répartition des appels téléphoniques reçus au 08 1000 5000

La HALDE a reçu 24 272 appels téléphoniques de demandes d'informations.

### Répartition des appels reçus selon les domaines de discrimination

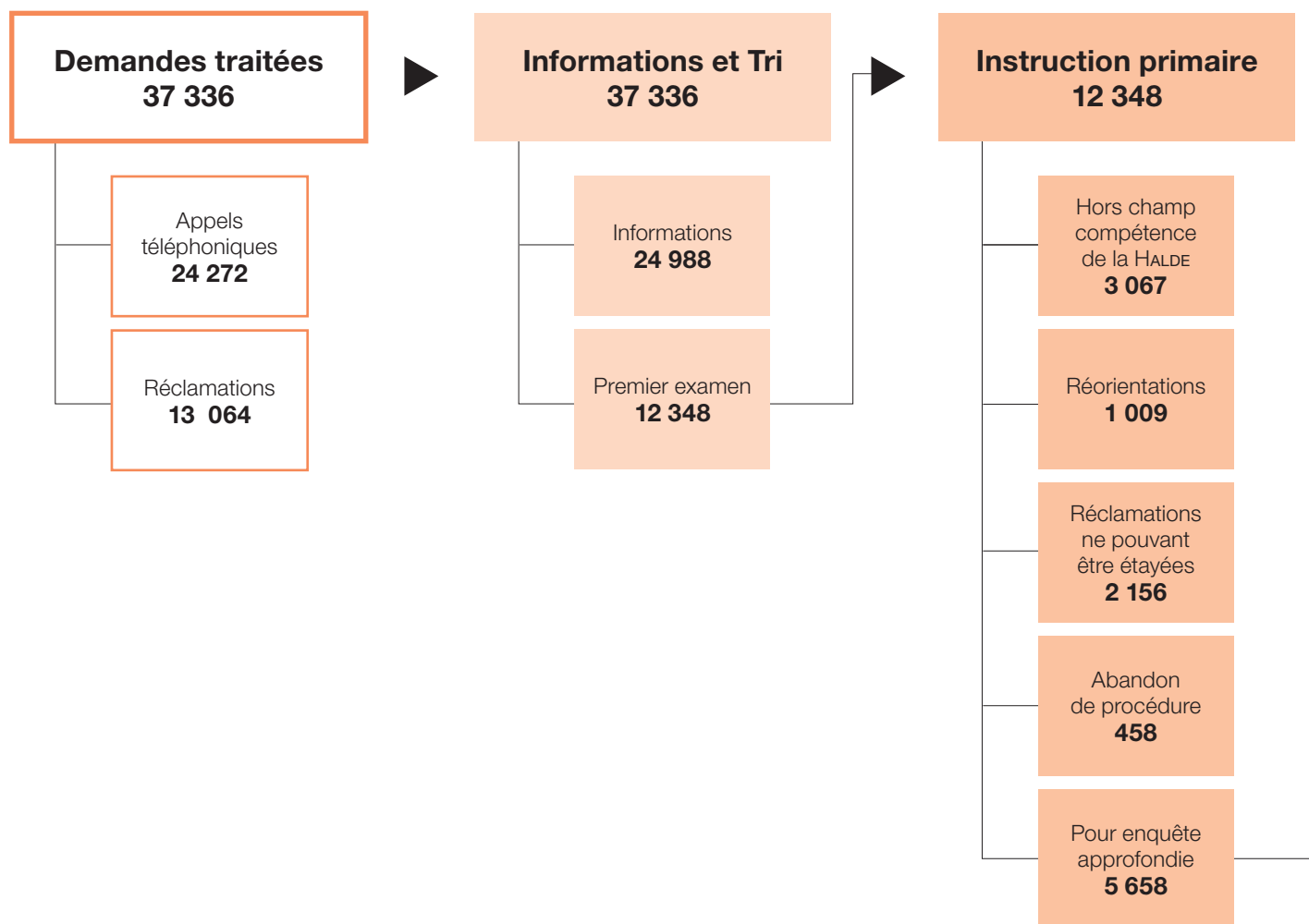


### Répartition des appels reçus selon les critères de discrimination



\*Autres : opinions politiques, mœurs et caractéristiques génétiques.

## Analyse des dossiers clos en 2010



Les sollicitations parviennent à la HALDE par appels téléphoniques au 08 1000 5000, par courriers adressés au 11, rue Saint-Georges à Paris 75009, par courriels sur le site [www.halde.fr](http://www.halde.fr) et sur rendez-vous dans les permanences des correspondants locaux.

**La HALDE a traité 37 336 sollicitations en 2010. Les demandes d'information, qu'elles soient écrites (716) ou téléphoniques (24 272), sont traitées immédiatement. Les autres sollicitations (12 348) font l'objet d'un premier examen de recevabilité.**

**Le service du courrier** enregistre les réclamations écrites, adresse un accusé de réception aux réclamants et scanne les documents transmis (747 395 pages scannées correspondant à 44 787 documents qui seront examinés par les services).

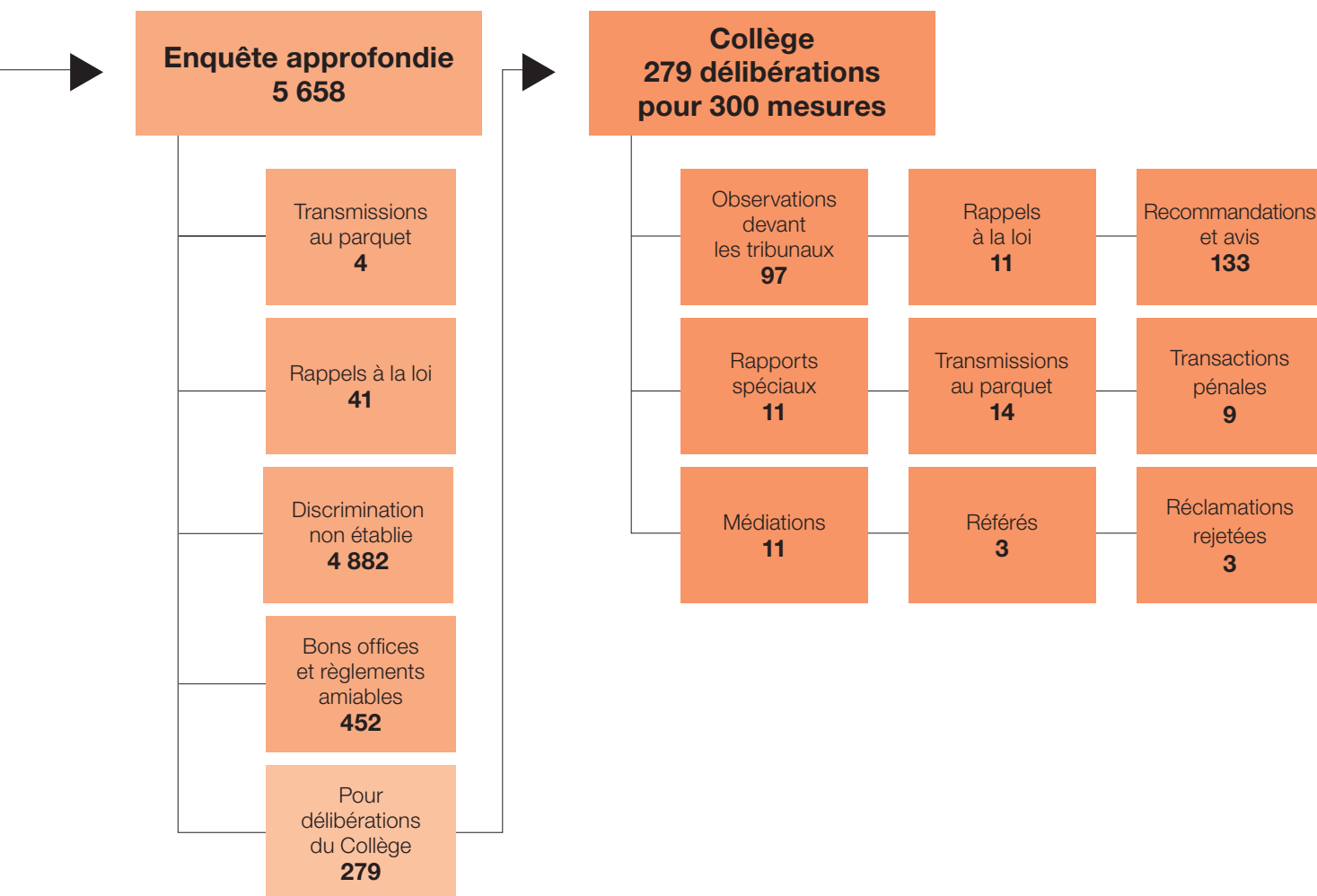
**Le pôle d'orientation** effectue un premier tri. Les réclamations manifestement infondées ainsi que celles qui n'indiquent pas de critère de discrimination ou pas de domaine peuvent être classées sans suite ; les réclamants en sont alors immédiatement informés. Les autres dossiers sont soit dirigés vers les juristes spécialisés soit complétés en adressant un questionnaire aux réclamants.

Au cours de ce premier temps d'instruction, il est apparu en 2010 que :

- 3 067 réclamations n'entrent pas dans le champ de compétence de la HALDE. Il peut s'agir de témoignages, de plaintes pour injures, des faits sans rapport avec les missions de la HALDE (conflits de voisinage, difficultés sociales ou professionnelles sans lien avec un critère).
- 2 156 réclamations ne peuvent pas être suffisamment étayées. Les éléments de faits et de preuves sont trop imprécis pour amorcer une recherche pertinente.

Afin que ces démarches ne demeurent pas vaines, la HALDE conseille les personnes et rappelle la nécessité de conserver les pièces et contrats, de formaliser les témoignages, etc., dans une logique d'accès au droit.

- 1 009 réclamations sont réorientées vers les autorités compétentes pour traiter l'affaire (Médiature de la République, CADA, CDAD, etc.).
- 458 réclamations sont abandonnées par les réclamants, qui ne donnent pas suite à la procédure.



**5 658 réclamations font l'objet d'une instruction et d'échanges avec le réclamant pour constituer un dossier solide. Une fois le dossier du réclamant constitué, les juristes basculent sur le terrain de l'enquête.**

- 4 dossiers font l'objet d'une transmission au parquet.
- 41 dossiers font l'objet d'un rappel à la loi.
- 452 dossiers sont clos grâce aux bons offices des correspondants locaux (224) ou des chargés d'enquête de la HALDE (228). La seule intervention de la HALDE, son autorité morale permettent de débloquer certains conflits ; les correspondants locaux et les chargés d'enquête au siège disposent d'une compétence spécialisée pour accompagner une évolution positive du différend entre les parties afin d'éviter un contentieux lourd.
- 4 882 enquêtes auprès des mis en cause soit n'ont pas établi la discrimination invoquée, soit ont permis aux entreprises ou autorités mises en cause de faire valoir les explications et justifications écartant la discrimination, soit ont amené les parties à s'entendre ; la HALDE met à profit ces échanges pour informer les réclamants et mis en cause sur le droit applicable en matière de non-discrimination, et conseiller sur les mesures susceptibles de prévenir les risques discriminatoires.

- 279 font l'objet d'une délibération.

## Les délibérations du Collège

En 2010, le Collège a pris 279 délibérations dans lesquelles 599 critères ont été identifiés. Le critère de l'origine apparaît dans 27 % des délibérations. 61 % des délibérations concernent le domaine de l'emploi.

### Délibérations par critère de discrimination

2010

	Nombre d'occurrences du critère	Pourcentage du total
Origine	161	27,0%
Sexe	62	10,5%
Âge	93	15,0%
État de santé - Handicap	105	17,5%
Activités syndicales	36	6,0%
Situation de famille	7	1,0%
Grossesse	56	9,5%
Orientation sexuelle	18	3,0%
Convictions religieuses	44	7,0%
Opinions politiques	12	2,0%
Apparence physique	3	0,5%
Autre	2	0,5%
<b>Total</b>	<b>599*</b>	<b>100%</b>

\*Certaines délibérations portent sur plusieurs critères de discrimination.

### Délibérations par domaine de discrimination

2010

	Nombre de délibérations	Pourcentage du total
Emploi privé - embauche	25	9,0%
Emploi privé - carrière	80	29,0%
Emploi public - recrutement	8	3,0%
Emploi public - carrière	55	20,0%
Règlementation des services publics	28	10,0%
Fonctionnement des services publics	20	7,0%
Biens et services privés	33	12,0%
Logement public	1	–
Logement privé	6	2,0%
Éducation - primaire et secondaire	16	6,0%
Éducation - universités	4	1,0%
Éducation - autres formations	2	1,0%
Autre	1	–
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100%</b>



## Tableau comparatif des mesures décidées par le Collège

	2006	2007	2008	2009	2010
Observations devant les tribunaux et avis sollicités	48	115	64	212	123
Rappels à la loi	42	24	18	14	11
Recommandations et avis	151	332	299	163	107
Rapports spéciaux adoptés par le Collège	NC	NC	NC	3	11
Transmissions au parquet	10	1	3	12	14
Transmissions à l'inspection du travail	0	0	1	0	0
Transmissions à la CNIL	0	0	2	0	0
Citation directe	0	0	1	0	0
Médiations	33	49	42	19	19
Transactions pénales	20	28	17	8	9
Réclamations rejetées	8	8	7	7	3
Vérifications sur place	0	0	3	1	0
Référés	0	0	0	3	3
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>557</b>	<b>457</b>	<b>442</b>	<b>300</b>

L'année 2010 a été marquée par deux interruptions d'activité, en mars et avril, en raison du renouvellement prévu par la loi du Président et de cinq membres du Collège, puis en novembre en raison d'une phase de transition, liée au départ de la Présidente appelée au gouvernement. Le Collège a pu toutefois se réunir à 23 reprises (27 en 2009) pour prendre 279 délibérations. Il convient de préciser de plus que pour l'année 2009 sont comptabilisées dans les statistiques des affaires qui constituent des séries exceptionnelles telles que les 51 dossiers relatifs aux pensions cristallisées des anciens militaires ou les 37 dossiers relatifs aux contrats des travailleurs saisonniers étrangers.

**Le Collège fait un usage raisonné des pouvoirs qui lui sont reconnus.** Parmi les mesures prises par le Collège, les observations devant les juridictions judiciaires ou administratives sont désormais les plus nombreuses (123 en 2010). Ces observations sont largement suivies, ce qui témoigne non seulement de l'expertise acquise mais aussi de la reconnaissance de la HALDE comme un partenaire auquel on peut utilement demander un avis.

Les recommandations et avis (107 en 2010) sont un mode important de diffusion des positions de la HALDE et leur succès témoigne de son audience et de l'autorité de ses délibérations auprès des administrations, entreprises et autres partenaires privés. Les délibérations prises par le Collège sont ainsi à l'origine de quelques modifications législatives et réglementaires importantes, d'inflexion de jurisprudence et de modifications de procédures dans la gestion des ressources humaines des entreprises.

Le pouvoir spécifique de transaction pénale a été utilisé particulièrement pour apporter des réponses à des refus d'accès au logement et d'accès aux biens. À une exception près, les 64 transactions pénales qui ont été décidées depuis l'entrée en vigueur de ce nouveau pouvoir en 2006 ont été homologuées par les parquets compétents.

Le pouvoir d'organiser des médiations n'empêche en rien de sanctionner des discriminations. Les 19 médiations organisées par le Collège en 2010 ont obéi à deux impératifs, respecter la volonté de la victime et assurer au mieux la préservation de ses intérêts. Une majorité de ces médiations vise en effet à permettre aux victimes de rester dans leur emploi tout en assurant la réparation du préjudice subi.

Si le nombre de transmissions aux parquets (14 en 2010) augmente légèrement, il demeure encore faible. Cette situation s'explique par la difficulté de faire émerger des plaintes qui puissent être caractérisées sur le plan pénal. Les pôles anti-discrimination constitués au sein des parquets se heurtent à la même difficulté. Une liaison constante est toutefois organisée avec ces derniers et d'ailleurs des collaborations sont formalisées avec les parquets généraux.

# Les suites réservées aux délibérations de la HALDE

État statistique des suites réservées au 31 décembre 2010 aux délibérations de la HALDE adoptées de 2005 à 2009

		2005	2006	2007	2008	2009	Total
Recommandations générales	Suivies	19	73	162	152	51	457
	Non suivies	5	14	35	44	33	121
	Décisions en attente	0	0	0	46	39	85
<b>Total</b>		<b>24</b>	<b>87</b>	<b>197</b>	<b>242</b>	<b>123</b>	<b>673</b>
Recommandations individuelles	Suivies	5	54	92	29	19	199
	Non suivies	0	10	43	27	4	84
	Décisions en attente	0	0	0	1	12	13
<b>Total</b>		<b>5</b>	<b>64</b>	<b>135</b>	<b>57</b>	<b>35</b>	<b>296</b>
Observations devant les tribunaux	Suivies	1	34	87	51	126	299
	Non suivies	0	14	28	9	17	68
	Décisions en attente	0	0	0	4	72	76
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>48</b>	<b>135</b>	<b>64</b>	<b>215</b>	<b>443</b>
Médiations	Suivies	1	12	34	32	12	89
	Non suivies	0	21	15	12	3	51
	Décisions en attente	0	0	0	0	4	4
<b>Total</b>		<b>1</b>	<b>33</b>	<b>49</b>	<b>42</b>	<b>19</b>	<b>144</b>
Transmissions au parquet	Condamnation	2	1	1	2	0	6
	Classements et 3 <sup>e</sup> voie	10	9	0	1	2	22
	Relaxes	2	0	0	0	8	10
	<b>En cours</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>40</b>
Transactions pénales	Acceptées et homologuées		20	27	16	6	69
	Refusées		0	1	1	0	2
	En cours		0	0	0	2	2
<b>Total</b>			<b>20</b>	<b>28</b>	<b>17</b>	<b>8</b>	<b>73</b>
<b>Total général</b>		<b>45</b>	<b>262</b>	<b>525</b>	<b>425</b>	<b>412</b>	<b>1 669</b>

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 :

- 63,5 % pour les médiations,
- 77,5 % pour les recommandations générales,
- 70 % pour les recommandations individuelles,
- 81 % pour les observations présentées devant les tribunaux,
- 97 % de transactions pénales proposées au parquet ont été homologuées.



**Les parquets sont de plus en plus nombreux à demander l'avis expert de la HALDE (22 demandes d'avis en 2010),** et des conventions se mettent en place pour formaliser cette coopération ; la première d'entre elles fut signée avec les parquets de Chambéry, Grenoble et Lyon le 17 novembre 2009. La désignation dans chaque parquet d'un interlocuteur identifié de la HALDE accélère la transmission des dossiers.

Ainsi, le parquet de Grenoble a par exemple sollicité la HALDE sur les refus réitérés d'un maire d'autoriser l'acquisition de biens immobiliers par les personnes dont les patronymes laissaient supposer une origine étrangère, en usant du droit de préemption. Dans sa délibération 2010-77, la HALDE a développé un raisonnement juridique rigoureux appuyé sur des jurisprudences combinant droit de la discrimination, droit civil et droit pénal, pour considérer le maire comme coauteur de refus de vente discriminatoire. La cour d'appel a estimé, dans un arrêt du 16 juin 2010, que la discrimination était caractérisée, conformément aux observations de la HALDE, qui présen-

tera sa position devant la Cour de cassation, le maire ayant formé un pourvoi qui sera l'occasion de débattre au plus haut niveau de l'évolution de la jurisprudence.

Parallèlement, l'intervention de la HALDE est très bien accueillie devant les juridictions. Dans près de 81 % des cas, **ses observations sont suivies par les juridictions** concernées. Surtout, des contentieux de fonds sont désormais portés devant la Cour de cassation ou le Conseil d'État. Le Conseil d'État n'a jamais soulevé la question du bien-fondé de l'intervention de la HALDE, faisant une application directe de la loi du 30 décembre 2004. Devant la Cour de cassation, ce sont les parties qui ont mis en cause la nature des observations présentées par la HALDE. La Cour a par deux fois et dans les mêmes termes considéré **l'intervention de la HALDE comme légitime**, et affirmé que ses observations ne faussaient pas l'équilibre du procès. Dans les deux cas, les discriminations constatées par la HALDE ont été validées par la Cour.

## Les principales suites, en 2010, aux délibérations de la HALDE

### Les suites positives

#### Compétence de la HALDE

**Dans sa délibération n° 2008-201 du 29 septembre 2008,** la HALDE avait décidé de présenter ses observations devant la Cour de cassation qui, dans un arrêt de principe du 2 juin 2010 s'est prononcée sur la compétence de la HALDE et le principe du contradictoire retient que :

- *“Casse et annule mais seulement en ce qu'il qualifie d'intervention la présentation d'observations par la HALDE et la déclare recevable et en ce qu'il déboute le réclamant de sa demande de paiement d'heures supplémentaires, d'indemnités de congés payés afférents et de repos compensateur, l'arrêt rendu le 12 décembre 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;*
- *Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de l'arrêt rendu le 12 décembre 2007 en ce qu'il dit l'intervention de la HALDE régulière ;*
- *Dit que la HALDE n'a pas la qualité de partie ;*
- *Renvoie la cause et les parties devant la cour d'appel de Paris autrement composée pour qu'il soit statué sur les points restant en litige.”*

**Cour de cassation, arrêt de principe du 2 juin 2010.**

#### Origine

**Dans sa délibération n° 2008-135 du 16 juin 2008,** la HALDE avait recouru à une analyse de la composition du personnel effectivement embauché par une entreprise pour faire apparaître une discrimination en raison de l'origine dans le processus de recrutement.

La cour d'appel a retenu l'approche quantitative proposée par la HALDE. Elle a relevé comme élément de preuve d'une apparence de discrimination l'absence de recrutement de personnes d'origine maghrébine du 1<sup>er</sup> janvier 2005 au 30 juillet 2006 et le fait que toutes les embauches entre 2000 et 2006 concernaient des personnes de nationalité française comprenant seulement deux personnes ayant un patronyme d'origine maghrébine. Après avoir conclu à l'apparence de discrimination fondée sur l'origine, la cour conclut que l'employeur n'apportait aucun élément objectif permettant de justifier le non-recrutement du réclamant. Un pourvoi en cassation est actuellement pendant à l'initiative de l'employeur.

**Cour d'appel de Toulouse du 19 février 2010.**

**Dans sa délibération n° 2009-318 du 14 septembre 2009**, la HALDE avait relevé le caractère discriminatoire de la non-scolarisation de certains enfants en Guyane en raison de leur origine nationale.

Georges Patient, sénateur-maire de Guyane, s'était joint à la réclamation portée par de nombreuses associations et syndicats.

La Défenseure des enfants ayant également été saisie de ce dossier, il a été traité en collaboration avec ses services, et sur place par le délégué régional de la HALDE.

Le **22 décembre 2009**, le ministre de l'Éducation nationale a souligné, malgré les difficultés d'évaluation des populations en Guyane, les efforts mis en œuvre par le rectorat pour "*réduire significativement la non-scolarisation de plusieurs centaines d'enfants connus*", et indiqué que des crédits spécifiques à hauteur de 15 millions d'euros avaient été affectés dans le cadre du Comité interministériel de l'outre-mer pour financer les constructions nécessaires.

Le ministre a indiqué que l'Observatoire de la non-scolarisation a repris son activité et devrait travailler sur la mobilisation des acteurs locaux, notamment à travers un projet de *Charte des conditions de l'exercice éducatif en Guyane*. Une première assemblée générale de l'Observatoire s'est tenue le **5 mai 2010** regroupant les partenaires institutionnels, dont le délégué régional et la correspondante locale de la HALDE, ainsi que les syndicats et les associations.

**Dans sa délibération n° 2010-77 du 1<sup>er</sup> mars 2010, sollicitée par la procureure générale près la cour d'appel**, la HALDE avait considéré comme discriminatoire le recours systématique au droit de préemption exercé par un maire pour contrer les acquisitions de logements par des personnes aux patronymes à consonance étrangère. La HALDE a décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel qui a estimé dans son arrêt que la discrimination était caractérisée, conformément aux observations de la HALDE, qui présentera sa position devant la Cour de cassation, le maire ayant formé un pourvoi. **Cour d'appel de Grenoble du 16 juin 2010.**

**Dans sa délibération n° 2010-128 du 31 mai 2010**, la HALDE avait relevé le caractère discriminatoire du harcèlement dont avait été victime une salariée, noire de peau, du fait d'un nouveau directeur. La HALDE avait présenté ses observations devant les prud'hommes puis devant la cour d'appel.

La cour d'appel de Versailles a infirmé le jugement du conseil de prud'hommes et est parvenue aux mêmes conclusions que la HALDE en requalifiant la démission de la salariée en licenciement discriminatoire et en reconnaissant que la salariée avait subi des agissements de harcèlement moral en lien avec son origine et son apparence physique. La cour a prononcé la nullité du licenciement et a condamné l'employeur à **5 000 euros** pour nullité du licenciement et à **8 000 euros** au titre du préjudice moral compte tenu des agissements de **harcèlement discriminatoire**. **Cour d'appel de Versailles du 28 octobre 2010.**

**Dans sa délibération n° 2009-246 du 15 juin 2009**, la HALDE avait considéré que le refus de verser les indemnités et primes associées à une mutation outre-mer au seul motif que le salarié est originaire des Antilles constituait une discrimination liée à l'origine. La cour d'appel de Fort-de-France a retenu ce raisonnement, déclaré la nullité du licenciement et décidé d'une indemnisation à hauteur de **34 560 euros**. **Cour d'appel de Fort-de-France du 15 décembre 2010.**

**Saisie de situations individuelles, la HALDE a souligné, depuis 2006, le caractère discriminatoire de la "cristallisation" des pensions versées aux anciens combattants des ex-colonies**, dont les retraites n'avaient pas été revalorisées depuis l'accès à l'indépendance dans les années 60. Plus récemment, la HALDE a présenté ses observations devant le tribunal administratif de Bordeaux (délibérations n° 2009-50 à 101) qui a donné partiellement satisfaction aux plaignants. Le **28 mai 2010, le Conseil constitutionnel**, saisi par une question prioritaire de constitutionnalité du Conseil d'État, **a jugé inconstitutionnelles les dispositions législatives concernant la cristallisation. La loi a été modifiée (art. 211 de la loi de finances pour 2011).**

## Handicap et état de santé

**Dans sa délibération n° 2007-291 du 17 décembre 2007**, la HALDE avait considéré comme discriminatoire l'absence d'aménagements pour rendre accessibles les tribunaux à une avocate à mobilité réduite. Le Conseil d'État a reconnu le caractère discriminatoire de l'inaccessibilité et condamné l'État à réparer le préjudice subi. **Conseil d'État du 22 octobre 2010.**

**Dans sa délibération n° 2010-29 du 8 février 2010**, la HALDE avait examiné la situation d'une réclamante s'estimant victime de harcèlement discriminatoire en raison de son état de santé. Suite à un arrêt longue maladie, la réclamante n'avait plus retrouvé de fonctions correspondant à ses niveaux de responsabilité. La réclamante a été placée en congé de longue durée jusqu'en 2013 et n'a pas pu ni voulu reprendre son activité professionnelle, notamment en raison de l'aggravation de son état de santé. La HALDE avait organisé une médiation.

Le **27 octobre 2010**, les parties sont arrivées à un accord, par lequel l'employeur a accepté de verser à titre transactionnel la somme de **50 000 euros**.

**Dans ses délibérations n° 2008-215 et n° 2008-216 du 29 septembre 2008**, la HALDE avait considéré comme discriminatoires, en raison de l'état de santé et du handicap, les conditions de l'évaluation de l'aptitude physique pour la participation au concours externe déconcentré d'adjoint administratif de la police nationale. La HALDE avait présenté ses observations devant le tribunal saisi par la réclamante.

Le tribunal administratif de Lyon a suivi ce raisonnement, a annulé la décision de refus, pour ces motifs, de la candidature





de la réclamante, et a condamné l'État à lui verser une indemnité de **10 000 euros** en raison du préjudice subi par la décision de refus illégale et discriminatoire. **Tribunal administratif de Lyon du 30 décembre 2009.**

**Dans sa délibération n° 2009-294 du 29 juin 2009**, la HALDE avait recommandé au directeur d'un établissement public de santé d'indemniser la réclamante des préjudices subis en raison d'un refus d'embauche discriminatoire lié au handicap et de mettre en place un dispositif d'information et de sensibilisation au recrutement et à l'accueil des agents publics handicapés au sein de la fonction publique hospitalière, conformément aux principes de non-discrimination et d'égalité de traitement.

Le **12 janvier 2010**, le nouveau directeur de l'établissement a informé la HALDE qu'une indemnisation de **1 250 euros, correspondant à un mois de traitement**, a été proposée à la réclamante. Par ailleurs, il a indiqué qu'une **formation relative à la lutte contre les discriminations** est inscrite dans le plan de formation 2010 de l'hôpital, qu'un **projet social** avec un volet concernant le recrutement des personnes handicapées a été négocié au cours du premier semestre 2010, que des réunions d'équipe santé-travail concernant les difficultés d'aptitude à l'emploi sont relancées et tenues mensuellement avec la directrice des ressources humaines, l'assistante sociale du personnel, la psychologue du personnel ainsi que la médecine du travail et qu'un **bilan sur les accès de l'hôpital** aux personnes à mobilité réduite est en cours afin que les aménagements nécessaires soient mis en place lors des restaurations de bâtiments.

**Dans ses délibérations n° 2007-135, 136, 137 et 138 du 24 mai 2007**, la HALDE avait considéré que l'exigence de ne pas être atteint d'une affection médicale évolutive pouvant ouvrir droit à un congé de longue maladie ou de longue durée pour pouvoir être admis dans les corps du personnel de surveillance de l'administration pénitentiaire constituait une discrimination en raison de l'état de santé, comme les exigences de masse corporelle.

Le Conseil d'État a suivi les observations de la HALDE et a annulé les dispositions litigieuses concernant les maladies évolutives. **Conseil d'État du 6 juin 2008.**

Par ailleurs, **la recommandation de la HALDE a été suivie d'effet** puisque ces conditions, comme l'exigence d'une taille minimale pour entrer dans la police, ne figurent plus dans les textes, modifiés par l'**arrêté du 2 août 2010.**

**Dans sa délibération n° 2010-182 du 13 septembre 2010**, la HALDE avait considéré que le licenciement du réclamant pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement n'apparaissait pas objectif, nécessaire et approprié et constituait une discrimination. L'enquête avait, en effet, fait apparaître que le mis en cause avait limité ses recherches de reclassement à son seul établissement et n'avait effectué aucune démarche en vue de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre au réclamant de conserver son emploi.

La HALDE avait décidé de présenter des observations devant

la cour d'appel qui a pleinement suivi le raisonnement de la HALDE et considéré que la recherche d'un reclassement devait s'effectuer dans tout le réseau d'indépendants regroupés sous la même enseigne. **Cour d'appel de Lyon du 3 décembre 2010.**

**Dans sa délibération n° 2009-415 du 21 décembre 2009**, la HALDE avait relevé que le jour de la convocation à l'entretien préalable les mis en cause, médecins, avaient une parfaite connaissance de l'existence chez la réclamante d'une tumeur au sein et des risques de santé pouvant en découler. Plusieurs irrégularités de la procédure de licenciement démontraient l'absence totale de préparation de la procédure, la précipitation dans sa mise en œuvre et la volonté de licencier précisément la réclamante.

La HALDE avait considéré que le licenciement de la réclamante, présenté comme un licenciement économique, est concomitant avec le diagnostic posé et n'est pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Elle avait décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel de Versailles, qui a retenu le raisonnement de la HALDE, déclaré nul le licenciement et ordonné l'indemnisation de la victime. **Cour d'appel de Versailles du 14 décembre 2010.**

## État de grossesse, situation de famille et sexe

**Dans sa délibération n° 2007-139**, la HALDE avait relevé que le refus de promouvoir la réclamante n'était pas sans lien avec ses congés parentaux et donc discriminatoire en raison de la situation de famille. L'affaire a été portée devant le conseil de prud'hommes puis devant la cour d'appel de Versailles qui relève *"que la société qui n'a pas proposé le poste de directeur adjoint à la réclamante qui pouvait y prétendre au même titre que sa collègue et ne justifie pas d'éléments objectifs fondant son choix, retenant au contraire des arguments tirés du bénéfice de congés parentaux liés à la seule situation familiale de la salariée, a commis un acte discriminatoire"*. **Cour d'appel de Versailles du 7 janvier 2010.**

**Il s'agit du premier cas ayant bénéficié des dispositions de la convention signée par la HALDE, l'Ordre des avocats de Paris et la Conférence du stage des avocats du barreau de Paris organisant la défense des victimes de toutes formes de discriminations qui auront saisi la HALDE.**

Aux termes de cette convention de partenariat, la réclamante, bénéficiaire de l'aide juridictionnelle, a pu être assistée par le cinquième secrétaire de la Conférence.

**Dans sa délibération n° 2010-13 du 25 janvier 2010**, la HALDE avait souligné que la rupture anticipée du contrat à durée déterminée de la réclamante en raison de sa grossesse constituait une discrimination et a recommandé l'indemnisation du préjudice.

**Par courrier en date du 30 avril 2010**, la directrice de l'association a informé la HALDE que la réclamante avait accepté la somme de **5 598 euros** en réparation de son préjudice, somme

correspondant aux salaires qu'elle aurait dû percevoir si son contrat à durée déterminée avait été conduit à son terme.

**Dans sa délibération n° 2008-190 du 15 septembre 2008**, la HALDE avait noté que *“les personnes transsexuelles étaient souvent victimes de discrimination durant la période d'adaptation et de conversion sexuelle. Le transsexualisme est un état transitoire, le temps de la conversion d'un sexe à l'autre depuis la prise de conscience du décalage entre l'identité psychologique et le sexe anatomique jusqu'au changement d'état civil. Cette phase transitoire peut durer plusieurs années. En l'espèce, l'apparence physique de la réclamante et son immatriculation à la Sécurité sociale ne coïncidant plus, elle avait été contrainte de révéler son transsexualisme à son employeur. À la suite de cette révélation, elle avait été victime de moqueries et de pressions qui l'ont contrainte à démissionner”*.

La HALDE avait recommandé au gouvernement de mettre en place un dispositif réglementaire ou législatif permettant de tenir compte, durant la phase de conversion sexuelle, de l'adéquation entre l'apparence physique de la personne transsexuelle et l'identité inscrite sur les pièces d'identité, les documents administratifs ou toutes pièces officielles, afin d'assurer notamment le droit au respect de la vie privée dans leurs relations avec les services de l'État et également le principe de non-discrimination dans leurs relations de travail, en vue d'une harmonisation des pratiques au sein des juridictions.

**Une circulaire du ministre de la Justice du 14 mai 2010** destinée aux magistrats judiciaires compétents fait suite aux recommandations de la HALDE et assouplit considérablement les règles applicables tout en limitant les fluctuations et les divergences entre juridictions. La circulaire préconise d'accorder le changement d'état civil, dès lors que les traitements ont entraîné un changement de sexe irréversible, mais sans exiger l'ablation des organes génitaux. Elle incite aussi les parquets à limiter leurs demandes d'expertise aux seuls cas où il existe un doute sérieux sur la réalité du transsexualisme du demandeur.

**Dans sa délibération n° 2010-79 du 1<sup>er</sup> mars 2010**, la HALDE, saisie d'une réclamation pour discrimination en raison du sexe, avait relevé qu'un système de rémunération caractérisé par un manque de transparence est suffisant pour faire naître une présomption de discrimination qui impose au recruteur de prouver que sa pratique n'est pas discriminatoire.

La HALDE avait recommandé à l'employeur de mettre en place un mécanisme transparent de fixation des rémunérations à l'embauche, de promotion et de fixation des primes.

En réponse, l'entreprise s'est engagée à :

- étendre le principe de détermination des salaires à l'embauche, selon la **méthode HAY** (outil d'analyse du travail qui a pour objectif la pesée des niveaux de responsabilité dans une organisation) ;
- étendre le principe de détermination des salaires lors de promotion, selon des critères objectifs déterminés par la méthode HAY ;
- étendre le principe de détermination des primes ;

– décrire les fonctions compte tenu de l'inexistence d'une classification.

Concernant la description des fonctions, l'entreprise a lancé avec les partenaires sociaux un diagnostic sur l'ensemble des fonctions salariées qui correspondent aux métiers existant au sein de l'entreprise, afin de pouvoir établir une corrélation entre le contenu du poste, le niveau de responsabilité et les appellations. **Cela concerne plus de 16 filières, 250 emplois et 650 fonctions.**

**Les négociations ont débuté en octobre 2010.** La finalisation est prévue d'ici le premier trimestre 2011.

**Dans ses délibérations n° 2007-213 et 2008-31**, la HALDE, saisie d'une réclamation pour discrimination en raison du sexe, avait relevé des disparités salariales entre femmes et hommes et conclu à l'existence de discrimination, son raisonnement a été repris par la cour d'appel puis la Cour de cassation. **Cour d'appel de Riom du 30 juin 2009 et Cour de cassation du 16 novembre 2010.**

## Âge

**Dans sa délibération n° 2009-376 du 9 novembre 2009**, la HALDE avait souligné que le non-renouvellement du contrat à durée déterminée de la réclamante en raison de sa grossesse constituait une discrimination.

Le **26 janvier 2010**, le directeur général du CHU a adressé à la HALDE les éléments de réponses répondant aux recommandations formulées. Concernant la situation de la réclamante, un contrat d'engagement a été établi avec effet rétroactif. Le CHU a également adressé la copie d'une note de service interne relative au renouvellement des contrats à durées déterminées, ainsi qu'une charte sociale et éthique relative à l'ensemble des équipes. Le contenu de ces documents démontre l'implication certaine du CHU pour lutter contre les discriminations et pour l'égalité.

**Dans sa délibération n° 2009-296 du 7 septembre 2009**, la HALDE avait retenu l'existence d'une présomption de discrimination à raison de l'âge, dans la procédure de recrutement d'une candidate agent hospitalier et avait organisé une médiation.

Les parties sont ainsi parvenues à un accord satisfaisant, sur la réparation du préjudice subi, à hauteur de **2 000 euros**.

Mais, surtout, à la suite de l'intervention de la HALDE, la réclamante a, de nouveau, présenté sa candidature pour être recrutée en qualité d'agent des services hospitaliers qualifié. Cette fois, sa candidature n'a pas été rejetée et, depuis le **1<sup>er</sup> décembre 2009**, la réclamante a intégré l'hôpital en qualité de titulaire.

## Religion

**Dans sa délibération n° 2009-339 du 28 septembre 2009**, la HALDE avait considéré qu'au moment des faits, le caractère illégal du règlement intérieur interdisant le port du voile n'était



pas contestable et que les mis en cause ne pouvaient ignorer l'important débat public accompagnant l'adoption de la loi de 2004. L'affaire a été portée devant la cour d'appel de Paris qui a suivi la position de la HALDE. La cour rappelle d'abord que le port du voile relève d'une pratique religieuse qui s'inscrit normalement dans l'exercice de la liberté religieuse, laquelle est constitutionnellement garantie au titre des libertés publiques, et dont les limitations sont conditionnées : elles doivent être prévues par la loi, le but poursuivi devant être légitime et les moyens utilisés proportionnés. La cour souligne ensuite que la loi du 15 mars 2004 n'est pas applicable à l'activité du CFA, organisme privé et qui dispense dans des locaux privés un enseignement de niveau supérieur. Elle constate enfin qu'il n'est pas démontré qu'il y aurait eu un comportement prosélyte ni que le port du voile aurait concrètement provoqué des perturbations dans l'établissement. **Cour d'appel de Paris du 8 juin 2010.**

**Dans sa délibération n° 2009-238 du 8 juin 2009**, la HALDE avait relevé que le port du voile ne saurait justifier le refus d'inscription pour les stagiaires des GRETA, qui ne sont pas des élèves de l'enseignement primaire et secondaire visés par la loi de 2004 mais des adultes en formation professionnelle. La HALDE avait présenté ses observations devant le tribunal administratif de Paris.

Le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du GRETA refusant l'inscription de la réclamante en relevant :

- que la loi sur la laïcité devait s'interpréter strictement,
- que dans un lycée public, un élève est une personne suivant une formation initiale, qu'il s'agisse d'études secondaires ou d'études supérieures qui en constituent le prolongement immédiat ; or, une stagiaire d'un GRETA qui lui dispense une formation professionnelle dans les locaux d'un lycée public, n'est pas une élève au sens des dispositions de ladite loi ; que le GRETA a commis une erreur de droit en la soumettant à ces dispositions.

Le tribunal a décidé d'indemniser le préjudice subi à hauteur de **1 500 euros**. **Tribunal administratif de Paris du 5 novembre 2010.**

## Opinions politiques

**Dans sa délibération n° 2010-161 du 13 septembre 2010**, la HALDE avait examiné la saisine de l'association ATTAC relative au rejet de sa demande d'adhésion à un équipement municipal. La décision de refus était fondée sur un article du règlement intérieur de cet équipement, modifié au cours de l'enquête menée par la HALDE, qui exclut : les mutuelles, les syndicats, les partis politiques, les coopératives ainsi que les associations à but culturel et celles à caractère ésotérique ou favorisant la promotion et le développement des associations de ce type. La HALDE avait considéré notamment que la décision de refus est illégale et discriminatoire, en ce qu'elle méconnaissait les dispositions du règlement intérieur initial et qu'elle contrevenait au principe constitutionnel d'égalité et à celui de non-discrimination tel qu'il résulte de la combinaison des articles 11 et 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, dès lors que d'autres organismes à vocation politique ou syndicale avaient été admis. La HALDE avait décidé de présenter ses observations devant le tribunal administratif, qui a suivi le raisonnement de la HALDE. **Tribunal administratif de Marseille du 14 décembre 2010.**

## Orientation sexuelle

**Dans sa délibération n° 2009-323 du 14 septembre 2009**, la HALDE avait relevé le caractère discriminatoire du harcèlement dont a été victime le réclamant dès la révélation de son orientation sexuelle.

Le conseil de prud'hommes a analysé la situation au regard de la situation de discrimination et indiqué notamment que *"les éléments et observations de la Halde viennent corroborer la discrimination"*.

Le tribunal a condamné l'association employeur à verser la somme de **10 000 euros** à titre de dommages et intérêts.

**Par ailleurs en application des recommandations de la délibération n° 2009-324**, l'association employeur a informé la HALDE qu'une sensibilisation de l'ensemble des salariés sur le principe de non-discrimination avait été réalisée le **15 janvier 2010** et que les délibérations de la HALDE ont été diffusées au conseil d'administration.

# Les points de blocage

## Délibération n° 2010-71 du 1<sup>er</sup> mars 2010 portant rapport spécial

Dans sa délibération n° 2008-245 du 3 novembre 2008, la HALDE a considéré comme discriminatoires les dispositions de l'article 3 du décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi de vacataires pour l'enseignement supérieur qui interdisent à un étudiant reconnu travailleur handicapé d'assurer des vacances en qualité de chargé de travaux dirigés au-delà de 28 ans.

La HALDE a recommandé au ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de modifier le décret du 29 octobre 1987 susvisé afin de le mettre en conformité avec l'article 27.I de la loi du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

La recommandation n'ayant pas été suivie d'effet, la HALDE a fait publier un rapport spécial au *Journal Officiel* de la République française.

### **Délibération n° 2010-59 du 1<sup>er</sup> mars 2010 portant rapport spécial**

Dans sa délibération n° 2008-190 du 15 septembre 2008, la HALDE a relevé que les personnes transsexuelles étaient souvent victimes de discrimination durant la période d'adaptation et de conversion sexuelle.

Le transsexualisme est un état transitoire, le temps de la conversion d'un sexe à l'autre depuis la prise de conscience du décalage entre l'identité psychologique et le sexe anatomique jusqu'au changement d'état civil. Cette phase transitoire peut durer plusieurs années.

La HALDE a recommandé à la Caisse nationale d'assurance maladie de prévoir une circulaire à destination de ses services afin qu'ils soient vigilants sur l'immatriculation sociale du patient en tenant compte du changement d'état civil des personnes transsexuelles.

Cette recommandation n'a pas été suivie d'effet, la HALDE a donc décidé de la rendre publique et de la publier au *Journal Officiel* de la République française et dans la revue *Actualités sociales hebdomadaires*. En revanche, la HALDE a noté avec satisfaction la publication d'une circulaire ministérielle qui va dans le sens souhaité par la HALDE (voir page 34).

Deux rapports spéciaux analogues ont été adressés dans les mêmes termes à des ministres différents.

### **Délibérations n° 2010-20 et 21 du 1<sup>er</sup> février 2010 portant rapport spécial**

Dans sa délibération n° 2008-107 du 19 mai 2008, la HALDE avait estimé que le fait de réserver le bénéfice des pensions de réversion aux seuls conjoints survivants, à l'exclusion des partenaires liés par un pacs constituait une discrimination directe fondée sur l'orientation sexuelle, dans la mesure où, d'une part, le mariage en France n'est pas accessible aux couples de même sexe et, d'autre part, le statut juridique des conjoints et celui des partenaires sont comparables au regard de l'objet de la pension. Or, une telle discrimination est prohibée par les stipulations de l'article 14 de la Convention européenne des droits de l'homme, combinées à celles de l'article 1 du premier protocole additionnel à cette Convention.

En conséquence, la HALDE avait recommandé au Premier ministre ainsi qu'au ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité d'initier une réforme législative tendant à étendre aux partenaires liés par un pacte civil de solidarité le bénéfice des pensions de réversion.

Après plusieurs courriers adressés au ministre du Budget restés sans réponse, la HALDE a décidé de publier un rapport spécial au *Journal Officiel* de la République française.

Des décisions  
marquantes  
dans les quatre  
principaux domaines  
d'activité

Les réclamations reçues sont autant de cas concrets, de souffrances individuelles auxquelles la HALDE apporte une réponse personnalisée. Elle s'attache toutefois à en tirer les enseignements pour étendre la portée de ses décisions et formuler des recommandations à portée générale, pour promouvoir et élargir l'égalité réelle des chances.

# L'emploi

## Du traitement des cas individuels...

La moitié des réclamations reçues par la HALDE concerne le domaine de l'emploi.

Les deux tiers des réclamations concernant l'emploi portent sur le secteur privé et l'autre tiers sur l'emploi public.

Les règles différentes qui régissent emploi privé et emploi public (principe du recrutement par concours, égalité de traitement entre femmes et hommes à grade et échelon égaux, principe de laïcité applicable aux seuls emplois publics) expliquent que les critères de discrimination invoqués par les réclamants n'aient pas la même importance relative suivant le secteur public ou privé.

**Ainsi, le critère de l'origine ne représente que 18 % des saisines concernant l'emploi public, alors qu'il concerne 27 % des réclamations concernant l'emploi privé.**

### Le critère de l'origine

*“Ce jeune était noir, très noir, ça ne passait pas au niveau des clients, donc j'ai dit non. Je travaille avec des bourgeois, donc même si ce monsieur travaillait bien, peu importe, ça ne passait pas. Je ne suis pas raciste pour autant.”*: c'est en ces termes qu'un employeur a expliqué son refus de prendre en stage un peintre en formation. Ce jeune a saisi la HALDE qui a constaté que la candidature du réclamant avait été écartée en toute conscience du seul fait de sa couleur de peau. La HALDE a décidé de transmettre le dossier au procureur de la République. **Délibération n° 2010-198 du 27 septembre 2010.**

*“Aucune personne de couleur, ni noir ni maghrébin.”* Ce sont les instructions données pour un recrutement qui ont conduit à écarter un salarié d'une mobilité interne en qualité d'analyste financier risques crédits, en raison de son origine selon un témoin. À l'issue de l'enquête, la HALDE considère que le refus de mobilité interne du réclamant ne s'explique par aucun élément objectif étranger à toute discrimination. Il est recommandé à la société mise en cause d'indemniser le réclamant en réparation des préjudices moral et matériel dont il a été victime, de mettre en œuvre des processus de recrutement transparents et de sanctionner l'auteur identifié de cette discrimination. Le réclamant, qui n'a pas souhaité entamer de poursuites pénales, a vu finalement sa demande de mobilité acceptée. **Délibération n° 2010-160 du 5 juillet 2010.**

### Le critère du handicap et de l'état de santé

**En matière d'emploi public, c'est l'état de santé et le handicap qui arrive en tête des réclamations avec 27 %, alors qu'il est le deuxième critère invoqué concernant les discriminations pour l'emploi privé. La HALDE, notamment en présentant ses observations devant les tribunaux, a fait entrer dans les faits la notion d'aménagement raisonnable, qui vise à compenser le handicap par des mesures adéquates, afin de rétablir autant que faire se peut l'égalité concrète des chances, permettant aux personnes d'être évaluées sur leurs seules compétences professionnelles. Surtout, la HALDE a fait reconnaître que le fait de ne pas mettre en place cet aménagement raisonnable constitue en soi une discrimination. La HALDE a adopté les deux délibérations jumelles ci-après (page 43) relatives à la prise en compte du handicap dans l'emploi privé et public.**

Dans la période précédant l'arrêt maladie, la réclamante s'est vu retirer l'usage des téléphones adaptés qui lui avaient été attribués suite à l'intervention de l'ergonome. Reconnue travailleur handicapé, cette personne avait besoin d'aménagements en lien avec son handicap et d'une adaptation de ses horaires de travail. Elle a acquis de nouvelles prothèses auditives, cofinancées par l'AGEFIPH qui a aussi attribué à l'employeur une subvention pour l'acquisition de téléphones adaptés, sous réserve de la production d'une facture. L'acquisition définitive des téléphones adaptés est intervenue plus d'un an et demi après leur mise en place financée par l'AGEFIPH.

Ces téléphones ont été retirés, empêchant alors la réclamante de remplir pleinement ses missions et l'adaptation de ses horaires de travail a été remise en cause. Ces faits constituent une discrimination en raison du handicap. La HALDE a recommandé une juste réparation du préjudice subi par la réclamante et a décidé de présenter, le cas échéant, des observations devant le conseil de prud'hommes. **Délibération n° 2010-10 du 25 janvier 2010.**

*Malvoyante, souffrant de rétinopathie pigmentaire, elle ne peut remplir les fonctions d'aide à la recherche ou d'accompagnement des visiteurs auxquelles elle est affectée; refusant de rejoindre sa nouvelle affectation, elle est radiée pour abandon de poste.*



Un agent atteint d'une déficience visuelle lourde et justifiant d'une reconnaissance de son handicap a saisi la HALDE. L'enquête a démontré que l'administration n'apportait aucun élément permettant de justifier que les postes sur lesquels était affectée la réclamante étaient compatibles avec son handicap, ni que les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications avaient été prises. La HALDE a considéré que, dans ces conditions, la décision de radiation prise à l'encontre de la réclamante après son refus de rejoindre son affectation constituait une discrimination fondée sur le handicap et a décidé de présenter ses observations devant la cour administrative d'appel de Paris qui a annulé la décision de radiation des cadres dans son arrêt du 11 octobre 2010. **Délibération n° 2010-100 du 14 juin 2010.**

La réclamante, souffrant d'un handicap, n'a pas pu satisfaire au prérequis du 50 m natation nécessaire à l'inscription au concours de professeur des écoles. La réclamante n'a pas pu davantage postuler à ces fonctions par la voie contractuelle pour le même motif.

Le recteur a indiqué qu'aucune dérogation au prérequis du 50 m natation n'était possible pour se présenter au concours, mais qu'elle pouvait postuler par la voie contractuelle. Le même refus pour les mêmes raisons lui a été opposé.

Les décisions par lesquelles l'administration a refusé à la réclamante de postuler à l'emploi de professeur des écoles, par voie de concours et par voie contractuelle, ont constitué une discrimination en raison du handicap.

La HALDE s'est déjà prononcée sur le caractère discriminatoire, en raison du handicap, du refus de recrutement d'un professeur d'éducation physique et sportive dans ses délibérations n° 2005-34 et n° 2008-0008, sa position a été suivie par la juridiction administrative.

Au cours de l'enquête, le ministre de l'Éducation nationale a indiqué que la réglementation avait été modifiée, dans le sens souhaité par la HALDE.

Même si le texte litigieux a été modifié, la réclamante n'a pas pu participer au concours de professeur des écoles ou encore être recrutée.

En conséquence, la HALDE a décidé de présenter des observations devant la juridiction saisie. **Délibération n° 2010-145 du 14 juin 2010.**

La réclamante est conseillère principale d'éducation, elle souffre de sclérose en plaques et souhaiterait être mutée dans la ville où sont installés ses médecins traitants (neurologue, psychiatre), ses auxiliaires de santé (notamment kinésithérapeute) et l'hôpital dans lequel elle est suivie.

Tout en indiquant qu'eu égard à l'avis du médecin conseiller technique, sa demande de bonification médicale était justifiée, le rectorat a rejeté cette première demande, au motif que la réclamante aurait dû formuler des vœux plus larges et qu'elle pouvait formuler un vœu "zone de remplacement" dans un autre département.

Toutefois, cela l'exposait à des changements d'affectation chaque année, incompatibles avec sa pathologie. De plus, la réclamante n'a obtenu aucun aménagement de poste. L'administration n'apporte aucun élément permettant d'écarter la présomption de discrimination en raison du handicap. Avec l'accord des parties, la HALDE a décidé d'organiser une médiation. **Délibération n° 2010-146 du 14 juin 2010.**

## Les critères du sexe, de la grossesse et de la situation de famille

**Les femmes restent pénalisées soit directement en raison du sexe, soit indirectement lorsqu'elles sont discriminées en raison de l'état de grossesse ou de la situation de famille, notamment au travers des congés parentaux. La HALDE a fait de ce problème une de ses priorités en 2010. En voici quelques illustrations.**

***"La stagiaire se verra confier des dossiers qu'elle suivra de la prise de rendez-vous jusqu'à sa conclusion juridique ou judiciaire, encadrée par trois avocats. Motivée, sérieuse, agréable, s'intégrant à un groupe..."***

La HALDE s'est saisi d'une annonce offrant un stage d'élève-avocat au sein d'un cabinet. L'annonce était rédigée exclusivement au féminin. L'enquête a permis de caractériser les éléments matériel et moral de l'infraction de subordination d'un stage à une condition fondée sur le sexe, telle que prévue et réprimée par les articles 225-1 et 225-2 5° du code pénal. Compte tenu du silence persistant du mis en cause pendant l'enquête, la HALDE a décidé de transmettre le dossier au procureur de la République. **Délibération n° 2010-124 du 17 mai 2010.**

***"J'aime les blondes à forte poitrine", "T'es très sexuelle", "Ton copain est à l'étranger... tu ne veux pas un remplaçant?"***

La réclamante a été licenciée pour faute grave après avoir dénoncé des faits de harcèlement à connotation sexuelle commis à son encontre par son supérieur hiérarchique.

L'enquête de la HALDE met en évidence l'existence de faits de harcèlement à connotation sexuelle que la réclamante a subis durant la relation de travail et l'absence d'enquête impartiale et objective de l'employeur suite à son témoignage. De plus, l'enquête montre que le licenciement, directement lié au fait d'avoir dénoncé les agissements de harcèlement de son supérieur hiérarchique, constitue une mesure de rétorsion. Le Collège a décidé de présenter ses observations devant la juridiction prud'homale saisie du litige. **Délibération n° 2010-12 du 11 janvier 2010.**

***"Cependant votre candidature ne peut être retenue au vu de la circonstance heureuse qui vous arrive et nous en sommes ravis pour vous"***: C'est en ces termes que la directrice des ressources humaines a informé par courrier électronique le 19 janvier 2010 une salariée du fait que sa candidature n'était plus retenue.

La réclamante disposait d'une promesse d'embauche et devait prendre ses fonctions le 18 janvier 2010. Entre-temps, elle avait annoncé sa grossesse. La HALDE considère que le délit de refus d'embauche en raison de la grossesse de la réclamante est établi et transmet le dossier au procureur de la République compétent aux fins de poursuites. **Délibération n° 2010-171 du 5 juillet 2010.**

**Exposée aux poussières de plomb sur son lieu de travail, à l'annonce de sa grossesse, l'employeur l'incite à avorter et exerce sur elle des pressions psychologiques.** Cette salariée a saisi la HALDE. Elle fait l'objet d'une interdiction médicale absolue à l'exposition au plomb et déclarée inapte pour la durée de sa grossesse. Malgré l'intervention de la médecine du travail et une mise en demeure du contrôleur du travail, l'employeur se refuse à prendre les mesures nécessaires à la mise en conformité des locaux. Un mois plus tard, elle est licenciée pour motif économique pendant la période de protection légale. Il ressort de l'enquête que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire, d'une discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail, et d'un licenciement discriminatoire liés à sa grossesse et à son sexe. La HALDE va présenter ses observations devant la juridiction saisie. **Délibération n° 2010-156 du 5 juillet 2010.**

**Concernant la maternité, un employeur a reconnu son "humour parfois grinçant et caustique" et avoir "souvent des réparties pas toujours de très bon goût".**

Comptable au siège social d'une fédération professionnelle, la réclamante estime avoir été victime d'une discrimination au retour de son congé maternité. Ses attributions ont été transférées à d'autres salariés, la réclamante est cantonnée à des tâches subalternes. Afin de favoriser la résolution amiable du litige et après avoir recueilli l'accord des parties, la HALDE désigne un médiateur afin de trouver une solution dans un délai de trois mois éventuellement renouvelable. **Délibération n° 2010-108 du 3 mai 2010.**

## Le critère de l'âge

**Les préjugés concernant l'âge continuent de générer des discriminations autant pour l'accès à des formations que dans le déroulement de carrière et la promotion.**

**Motif: elle a "franchi l'étape".** Ayant repris ses études à 35 ans, la réclamante se voit refuser un stage obligatoire par le directeur d'un organisme privé pour valider sa formation au motif qu'elle a "franchi l'étape" d'être étudiante. Interrogé par la HALDE, le directeur explique qu'il ne voit pas comment, pour la bonne marche de l'entreprise, il pourrait confier une stagiaire de 35 ans à une personne qui en a 12 de moins et dit s'étonner de ne pas pouvoir fonder son jugement sur un élément factuel incontestable, l'âge du postulant. La HALDE a recommandé au directeur mis en cause d'indemniser la victime et de revoir sa pratique de recrutement afin de supprimer tout refus d'accès discriminatoire à un stage à raison de l'âge. **Délibération n° 2010-194 du 27 septembre 2010.**

**"La direction générale a en effet déploré à plusieurs reprises l'âge avancé de certains candidats présentés (...) il est entendu que si les sections présentent ici ou là un candidat âgé, cela ne pose pas de problème..."**

La réclamante n'a pas été admise au concours interne d'accès au grade de directeur de recherche pour lequel elle a présenté sa candidature. Elle a saisi la HALDE car elle a estimé que la délibération du jury qui l'a écartée, était discriminatoire en raison de son âge. Les pièces versées au dossier, et notamment les témoignages apportés, qui ont indiqué clairement que la direction souhaitait "écrêter la pyramide des âges", ont amené la HALDE à présumer d'une discrimination en raison de son âge.

Le Conseil d'État a invité la HALDE à présenter des observations dans l'instance. L'organisme public n'ayant pas établi que la délibération du jury reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la HALDE a décidé de présenter ses observations devant le Conseil d'État, qui a annulé la délibération du jury dans son arrêt du 7 juillet 2010. **Délibération n°2010-117 du 3 mai 2010.**

## Le critère de la religion

**La prise en compte du fait religieux est traitée différemment dans l'emploi public, où la stricte neutralité est la règle, et dans l'emploi privé où la liberté de manifester ses convictions religieuses ne peut être limitée qu'en raison d'impératifs d'hygiène et de sécurité, de contact avec la clientèle ou d'organisation du service.**

### Le port du voile dans une crèche

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un licenciement que la réclamante estime fondé sur ses convictions religieuses et notamment le port du voile. L'employeur est une association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901, gestionnaire d'une crèche qui assure globalement l'accueil annuel de 200 enfants.

L'association explique qu'elle dispose pour son budget de fonctionnement de subventions octroyées par différentes collectivités locales (ville/département/région). L'association a reproché à la réclamante d'avoir refusé d'ôter son voile islamique. Elle s'appuie sur le règlement intérieur adopté durant les congés parentaux de la réclamante. Il est établi qu'avant ses congés la réclamante portait le voile de façon intermittente sans que cela n'ait posé de problème.

Le fait que l'association reproche à la réclamante d'avoir refusé d'ôter son voile sur le fondement d'un règlement intérieur considéré comme illicite semble établir que la décision n'est pas étrangère à sa religion, ce qui a conduit le Collège à considérer que le licenciement était discriminatoire. La HALDE a pris une **délibération n° 2010-82 le 1<sup>er</sup> mars 2010** pour présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes. Le Collège a décidé de rouvrir le dossier dans sa séance du 11 octobre 2010. Le conseil de prud'hommes n'a pas retenu la discrimination. Ce dossier sera évoqué en appel en septembre 2011.





### Le port du voile conditionné aux règles d'hygiène

La HALDE a été saisie d'une réclamation d'une femme de confession musulmane, agent hôtelier dans une maison de retraite, ayant fait l'objet d'un licenciement pour faute grave fondé sur son refus d'ôter son foulard dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

La HALDE note que son employeur l'a dispensée d'activité avec maintien du salaire à son retour de congé parental, afin de se donner le temps de trouver une solution conciliant les convictions religieuses de la réclamante, les intérêts des résidents âgés (moyenne d'âge 87 ans) et les tâches qui lui sont dévolues dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail.

À l'issue de cette période de réflexion, le directeur de l'établissement a fait une proposition à la réclamante :

- Lorsqu'elle effectue le service en salle pour les résidents, deux options sont possibles :
  - soit elle porte la "charlotte", mais pas le voile,
  - soit elle porte un foulard noué derrière les oreilles.
- Lorsqu'elle est en cuisine, la réclamante doit porter obligatoirement et uniquement la "charlotte" comme tous les salariés, et ce, conformément aux règles d'hygiène.

La HALDE a constaté que la réclamante a refusé ces solutions et, par là, refusé de se soumettre aux règles d'hygiène imposées par son activité et que ce seul argument répond aux conditions de justification objective posées aux articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail. La HALDE n'a pas retenu la discrimination. **Délibération n° 2010-166 du 18 octobre 2010.**

### Le critère des activités syndicales

**Les discriminations en raison des activités syndicales prennent diverses formes, elles se traduisent notamment par des retards ou le refus pur et simple d'avancement ; la comparaison entre le déroulement de carrière des salariés permet de mettre en évidence les inégalités de traitement.**

#### Mention APG, absent pour grève, sur le bulletin de salaire.

Le réclamant ayant fait grève une première fois, son employeur a fait porter la mention APG, absent pour grève, sur son bulletin de salaire et également pour trois jours pour lesquels il était présent. Après contestation du réclamant, l'employeur a effacé la mention grève mais a continué à le considérer absent et a maintenu la mention "grève" sur le bulletin de salaire pour la journée où le réclamant était effectivement en grève. D'autre part, le réclamant n'a pas obtenu de promotion pour l'année 2008 alors qu'il était automatiquement éligible. Sa promotion n'est intervenue que pour l'année 2009 au cours de l'enquête de la HALDE.

L'employeur n'apporte aucun élément d'explication aux demandes de la HALDE. Le Collège recommande une correction des bulletins de salaires litigieux, prend acte de la promotion du réclamant et invite l'employeur à réparer le préjudice subi. **Délibération n° 2010-176 du 13 septembre 2010.**

#### Délégué syndical, il n'a bénéficié d'aucune promotion de 1993 jusqu'à ce jour.

Le réclamant, infirmier dans un centre hospitalier spécialisé, a saisi la HALDE d'une réclamation relative à l'absence d'évolution de sa carrière fondée sur ses activités syndicales.

Il a bénéficié lors des évaluations, pour chaque critère d'évaluation de notes allant de 4 à 4,75, la note 4 correspondant à "très bon", et la note maximum de 5 correspondant à "exceptionnel".

Pourtant, depuis qu'il a atteint le huitième échelon de la classe normale du grade d'infirmier psychiatrique en 1993, il n'a bénéficié d'aucune promotion. Dans le même temps, des agents ayant atteint le huitième échelon à la même époque que lui ou plusieurs années après lui, ont déjà pu accéder à la classe supérieure. L'enquête a montré que l'activité syndicale du réclamant a été explicitement prise en compte dans l'appréciation de sa manière de servir.

Les parties ayant donné leur accord, la HALDE a organisé une médiation. **Délibération n° 2010-132 du 31 mai 2010.**

### Le critère de l'apparence physique

**La HALDE avait déjà relevé que l'exigence d'une taille minimale pour accéder aux emplois dans la police nationale pouvait se révéler discriminatoire en raison de l'apparence physique mais aussi indirectement en raison du sexe.**

La HALDE s'est saisie d'office de l'examen de la conformité au principe de non-discrimination de l'exigence d'une taille minimale de 1,60 mètre requise pour les emplois de commissaire de police, lieutenant de police et gardien de la paix de la police nationale. À plusieurs reprises, la HALDE a fait part, à la direction générale de la police nationale, de son analyse sur le caractère discriminatoire de cette condition, en raison de l'apparence physique mais aussi indirectement en défaveur des femmes. Par un arrêté du 2 août 2010, cette condition a été supprimée. La HALDE a pris acte de cette modification et a décidé d'informer le Conseil national de l'Ordre des médecins en lui recommandant de s'assurer de la diffusion de l'information à l'ensemble des médecins. **Délibération n° 2010-273 du 13 décembre 2010.**

## Le critère de l'orientation sexuelle

**Saisie d'une réclamation pour discrimination en raison de l'orientation sexuelle, la HALDE a considéré que la discrimination n'était pas caractérisée en l'espèce, elle a toutefois recommandé une modification du contenu des dossiers de candidature pour prévenir tout risque.**

***“Or, en l'espèce, la mention de l'identité du partenaire du PACS ne semble pas pertinente pour évaluer les qualités de réflexion, les connaissances, l'aptitude et la motivation du candidat à devenir gardien de la paix.”***

La réclamation d'un candidat relative à l'épreuve d'entretien du concours externe déconcentré de gardien de la paix n'a pas établi de discrimination en raison de l'orientation sexuelle.

## ... à des recommandations d'ordre général

En répondant aux sollicitations des réclamants, la HALDE vient en appui aux victimes. Elle dégage les solutions les plus appropriées et met à profit la résolution des difficultés individuelles pour formuler des recommandations à portée générale. La lutte contre les discriminations ne prend en compte, par définition, que des comportements discriminatoires déjà intervenus.

La promotion de l'égalité, en revanche, s'attache à prévenir les risques discriminatoires. En sensibilisant les acteurs économiques et sociaux, en les informant, en accompagnant leurs démarches dans le cadre de partenariats et de groupes de travail et de concertation, la HALDE met à disposition son expertise pour déconstruire les préjugés comme pour anticiper les difficultés et la production de mécanismes discriminatoires.

Elle met à profit les enseignements tirés des cas concrets qui lui sont soumis par les victimes, et soumet à l'épreuve des faits les résultats de ses travaux de recherche et d'études.

L'action de promotion de l'égalité s'appuie autant sur les partenariats et conventions mis en place au niveau national, que sur les actions décentralisées portées par les délégués régionaux à partir des informations fournies et de l'expérience des correspondants locaux.

Dans le domaine de l'emploi, la HALDE en 2010 s'est particulièrement attachée aux discriminations dont sont victimes les femmes et les personnes handicapées. Elle a adopté pour ces deux critères des délibérations-cadres.

**L'autosaisine sur les inégalités en matière de retraite des femmes. Délibération n° 2010-202.**

La HALDE a consacré un “Mercredi de la HALDE” au problème de l'égalité hommes/femmes dans le calcul des droits à pension au moment de la retraite (*voir page 17*).

La HALDE a tiré les enseignements de cette rencontre et s'est autosaisie sur les inégalités en matière de retraite des femmes.

Toutefois, la HALDE a relevé que les informations administratives transmises au jury n'apparaissaient pas nécessaires à l'évaluation des compétences des candidats, et pourraient se révéler potentiellement discriminatoires à raison de l'orientation sexuelle et du handicap.

Au cours de l'enquête, le ministère a d'ailleurs précisé que, depuis 2006, la décision a été prise de ne plus transmettre les dossiers d'inscription aux membres des jurys pour les concours d'officier et de commissaire de police.

Il a ajouté que cette décision sera *“généralisée et effective pour les prochains concours, notamment de gardien de la paix”*.

La HALDE a pris acte de la décision du ministère de l'Intérieur de ne plus transmettre aux membres du jury ces informations pour le concours de gardien de la paix. **Délibération n° 2010-99 du 17 mai 2010.**

La HALDE, confrontée aux situations d'inégalités et de discriminations rencontrées par les femmes, a souhaité, à l'occasion du projet de loi sur les retraites, alerter sur les effets que cette réforme, en l'état, pourrait induire sur la situation des femmes.

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) a constaté dans son rapport publié en 2008, des écarts significatifs entre les femmes et les hommes en matière de retraite. En 2004 par exemple, les femmes retraitées de 60 ans et plus percevaient une retraite en moyenne équivalente à 62 % de celle perçue par les hommes. Ceci en comptant les droits propres comme les droits dérivés, ces derniers représentant 15 % du montant des pensions de retraite (pension de réversion, retraite complémentaire...).

Les femmes parties à la retraite ont validé en moyenne 20 trimestres de moins que les hommes malgré les majorations de durée pour enfant ; seules 44 % d'entre elles ont une carrière complète contre 86 % des hommes. Enfin, les femmes partent à la retraite en moyenne plus tardivement que les hommes, respectivement 61,5 ans contre 60,1 ans pour la génération 1938.

Ces fortes disparités résultent pour beaucoup des inégalités professionnelles et des discriminations que les femmes subissent en amont tout au long de leur carrière.

En conséquence, la HALDE appelle l'attention des pouvoirs publics et des acteurs économiques et sociaux sur les évolutions nécessaires pour favoriser une plus grande égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

- en facilitant un meilleur accès des femmes aux postes de responsabilité,
- en assurant une égalité salariale réelle au sein des entreprises,
- en permettant aux personnes à temps partiel de cotiser sur la base d'un temps complet avec participation de l'employeur.



Pour limiter les risques discriminatoires dans le projet de réforme des retraites, la HALDE recommande :

- de prendre en compte les 100 meilleurs trimestres et non les 25 meilleures années pour la détermination du montant de la pension, ce qui correspond à la même durée de cotisation,
- d'ouvrir le droit au versement de la pension de réversion au partenaire pacsé survivant,
- de maintenir à 65 ans l'âge de départ à la retraite à taux plein pour les personnes ayant pris un congé parental ou pour soins apportés à un enfant ou un parent malade,
- de favoriser et rééquilibrer l'accès au congé parental,
- d'intégrer les indemnités journalières versées pendant le congé maternité dans le calcul du montant de la pension, comme proposé par le projet de loi sur les retraites.

**La HALDE a ainsi pris sa part dans le large débat sur la réforme des retraites, et le texte voté a pris en compte la situation particulière des femmes.**

### L'emploi des personnes handicapées

Afin de promouvoir l'emploi des personnes handicapées, la loi n°87-517 du 10 juillet 1987 a institué un dispositif, dit d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, imposant à tout employeur qui occupe au moins vingt salariés de prendre des mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, à hauteur de 6 % de son effectif. Par ailleurs, tant le droit communautaire que le droit interne consacrent le principe général d'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail prohibant les discriminations fondées, notamment, sur le handicap.

Régulièrement sollicitée par les acteurs de l'emploi sur la légalité de leurs pratiques et les actions à promouvoir au regard, notamment, de leur obligation d'emploi des travailleurs handicapés, la HALDE rappelle le cadre légal dans lequel s'inscrit l'accès à l'emploi des personnes handicapées et précise les pratiques pouvant être développées dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

### Les deux délibérations-cadres adoptées, l'une pour l'emploi privé, l'autre pour l'emploi public

Il est rappelé que toute personne doit être recrutée sur la base de ses compétences et potentiels. Pour tout candidat, la sélection doit donc se faire en fonction de la vertu et des talents de la personne (article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen).

Le principe à appliquer est celui de l'accès des personnes handicapées aux dispositifs de droit commun. Néanmoins, des dispositifs spécifiques dédiés aux personnes handicapées peuvent être mis en place dès lors qu'ils s'inscrivent dans une logique de complémentarité en vue de faciliter toutes les étapes de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

### Les personnes handicapées et l'emploi privé.

#### Délibération n° 2010-126.

La HALDE précise notamment que :

- L'obligation d'emploi ne doit pas se traduire par la mise en œuvre de "filières de recrutement" réservées aux personnes handicapées. Ces dernières doivent passer par les mêmes filières de recrutement que les autres salariés. Tout poste doit leur être ouvert eu égard à leurs compétences, sous la seule réserve de la compatibilité du handicap avec l'emploi postulé, compte tenu des mesures appropriées susceptibles d'être mises en place.
- L'égalité de traitement dans l'emploi à l'égard des personnes handicapées est le nécessaire corollaire de l'obligation d'emploi, telle qu'elle est prévue par la loi. À ce titre, la HALDE souligne l'importance que revêt le respect par les employeurs et les intermédiaires de l'emploi du principe des "aménagements raisonnables" dont l'objet est de permettre aux personnes handicapées d'être recrutées sur le fondement de leurs compétences tout en tenant compte des besoins d'aménagements spécifiques.
- La réussite de l'intégration professionnelle du salarié handicapé est un enjeu collectif, dont la responsabilité incombe à l'ensemble de la communauté de travail, et en particulier aux partenaires sociaux.

À la suite de cette délibération, un groupe de travail a été mis en place avec les acteurs concernés afin d'élaborer un guide pratique facilitant la mise en œuvre effective des recommandations de la HALDE.

### Les personnes handicapées et l'emploi public.

#### Délibération n° 2010-274.

La HALDE rappelle que :

- Le droit pose un principe général de non-discrimination en matière d'emploi tant à l'égard des personnes handicapées que des autres catégories protégées.
- L'obligation d'ouvrir tous les postes aux personnes handicapées sous réserve de la compatibilité de leur handicap avec l'emploi concerné s'applique dans l'emploi public.
- L'obligation de garantir l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées et de compenser les inégalités induites par le handicap.
- L'obligation, qui en découle pour tous les employeurs publics, de prendre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi correspondant à leur qualification et de l'exercer.

Concernant les concours qui sont la voie d'accès privilégiée aux emplois publics, la HALDE rappelle que l'administration a l'obligation de mettre en place des aménagements raisonnables permettant aux candidats handicapés de concourir sans être pénalisés.

Dans la continuité de cet avis, il est proposé de poursuivre cette réflexion avec les partenaires concernés afin d'émettre des recommandations sur les modalités de déroulement de carrière et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique.

**Concernant l'emploi public, la HALDE a assuré en 2010 le pilotage du comité de suivi de la Charte pour la promotion de l'égalité dans la fonction publique en liaison avec la DGAFP. Ce suivi a permis de mettre en valeur la dynamique interministérielle enclenchée en matière d'accès à l'offre et aux métiers de l'emploi public et de relever les**

**efforts de certaines administrations en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. En revanche, l'attention des administrations a notamment été appelée sur la nécessité de poursuivre les efforts sur l'évaluation des procédures en matière de recrutement, de garantir la transparence et l'objectivité de l'attribution des primes, susceptibles, entre autres, d'entraîner des distorsions de rémunérations entre hommes et femmes, de former l'encadrement sur la prévention des discriminations, de développer les diagnostics et études et de mieux impliquer les partenaires sociaux sur la question des luttes contre les discriminations et de l'égalité.**

## Le logement

### Du traitement des cas individuels...

Les réclamations concernant les discriminations dans l'accès au logement sont peu nombreuses, mais concernent un élément fondamental de la vie sociale. La HALDE a enregistré des progrès dans la mise en œuvre de l'action civile, où les victimes bénéficient de l'**aménagement de la charge de la preuve**. L'aménagement de la charge de la preuve est une spécificité du droit de la discrimination. Compte tenu des difficultés à apporter les preuves de la discrimination, qui sont en général détenues par l'auteur de la discrimination, la loi a prévu un aménagement de la charge de la preuve en droit civil, social et administratif. Lorsque la différence de traitement est établie, qu'un lien peut être trouvé avec un critère de discrimination, il appartient au mis en cause de prouver que sa décision est sans lien avec le critère invoqué. (Conseil d'État du 30 octobre 2009 et nombreuses décisions des cours d'appel et de la Cour de cassation).

Bien sûr, l'aménagement de la charge de la preuve n'existe pas en droit pénal. C'est une des raisons pour lesquelles, dans l'intérêt des victimes, la HALDE leur recommande souvent de privilégier la voie civile par rapport à la voie pénale.

L'exemple ci-dessous montre les difficultés pour administrer la preuve dans un procès pénal, car dans cette affaire, le tribunal correctionnel a relaxé la propriétaire. La HALDE va présenter ses observations, puisque le procureur a fait appel.

### Le critère de l'origine

**La propriétaire avait émis des doutes sur la nationalité et demandé trois années de bulletins de salaire.**

Par sa délibération n° 2009-253, la HALDE avait présenté ses observations sur la nature discriminatoire du refus de location opposé à un couple d'Antillais. La HALDE avait relevé que les exigences posées par la propriétaire étaient si dérogatoires aux habitudes qu'elles laissaient deviner une discrimination. Ainsi, la propriétaire avait demandé une liste complète de documents et notamment une copie de la carte Vitale, une copie de l'acte de vente de leur maison et une pièce d'identité. N'ayant sur lui qu'une copie de son passeport et un relevé d'identité bancaire, le réclamant lui aurait donné ces documents. La propriétaire avait émis des doutes sur la nationalité et demandé trois années de bulletins de salaire.

Par jugement du 11 mars 2010, le tribunal correctionnel a relaxé la propriétaire. La partie civile et le parquet ayant fait appel de ce jugement, la HALDE a décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel compétente. **Délibération n° 2010-191 du 27 septembre 2010.**



## ... à des recommandations d'ordre général

Les partenariats mis en place les années précédentes ont permis de véritables avancées en 2010 concernant tant le logement privé que le logement social.

### Le logement privé

En matière de prévention des risques discriminatoires dans l'accès au logement privé, la HALDE a poursuivi en 2010 son partenariat avec la Fédération nationale de l'immobilier (FNAIM), notamment par l'envoi d'un questionnaire visant à identifier les pratiques des Chambres régionales et départementales en matière d'égalité de traitement des candidats locataires, et de favoriser l'objectivation des procédures de sélection pour concilier égalité de traitement et sécurisation des professionnels et des bailleurs. Il s'agit également de suivre les politiques internes mises en œuvre en faveur de la promotion de l'égalité.

### Le logement social

La HALDE et l'USH (l'Union sociale pour l'habitat) avaient signé une convention de partenariat le 13 mars 2007 autour des axes de collaboration suivants :

- Renforcer la sensibilisation et l'information des organismes d'HLM sur les mécanismes et les phénomènes de discrimination et sur leur perception par les personnes concernées.
- Mieux prendre en compte la prévention des discriminations et de la promotion de l'égalité dans les formations professionnelles et dans l'emploi de l'Union sociale pour l'habitat.
- Engager une réflexion pour la constitution de groupes de travail.
- Développer une information réciproque entre l'Union et la HALDE.
- Aider les organismes à exercer leurs responsabilités et à améliorer leurs pratiques en matière de promotion de l'égalité et de prévention des discriminations.

La convention, d'une durée d'un an, a été reconduite les années suivantes.

Deux outils ont été réalisés à l'usage des bailleurs pour prévenir les risques de discrimination. Ils constituent une importante avancée pour l'égalité d'accès au logement social, en instaurant une plus grande transparence garantie par des règles procédurales communes.

- Cahier de l'habitat n°134 : *Élaborer des procédures de gestion de la demande et des attributions de logements sociaux* ;
- Cahier des charges élaboré par l'USH sur les entretiens qualitatifs conduits par les bailleurs, tenant compte des recommandations de la HALDE pour garantir les droits des demandeurs.

Par ailleurs, la HALDE a réalisé en 2010, à partir de l'analyse des pratiques locales, une étude, disponible sur le site de la HALDE, qui offre un panorama des bonnes pratiques mises en place pour progresser sur l'égalité des chances et de traitement dans l'accès au logement social par différents types d'acteurs impliqués dans le processus d'attribution (bailleurs sociaux, réservataires...). Cette étude diffuse des outils dont les acteurs souhaitant développer un projet de promotion de l'égalité pour l'accès au logement social pourront s'inspirer.

**En Meurthe-et-Moselle :** le conseil général mène une politique particulièrement active dans la lutte contre les discriminations, en travaillant sur les pratiques internes, en mobilisant les acteurs locaux. À titre d'exemple, il a réuni l'ensemble des acteurs du logement social (plus de 80 participants), réunion au cours de laquelle la HALDE est intervenue au travers de son délégué régional et la chargée de mission pour l'égalité d'accès au logement.

**En Rhône-Alpes,** la HALDE a été associée à des actions de lutte contre les discriminations dans le logement engagées en 2010 par la signature d'une charte de bonnes pratiques pour la prévention des discriminations dans l'accès au logement social dans le département de l'Ain, en partenariat avec la COPEC (Commission pour l'égalité des chances et la citoyenneté) et les bailleurs sociaux et par le soutien à une opération de test sur le logement privé engagée à Villeurbanne. Ce test de discrimination à vocation pédagogique, conduit en associant les représentants locaux des professionnels immobiliers, doit contribuer à mieux identifier les risques de discrimination.

# L'éducation et la formation

## Du traitement des cas individuels...

Si les réclamations concernant ce domaine restent faibles en nombre, elles revêtent une importance particulière. En effet, l'éducation conditionne bien souvent l'accès à l'emploi. L'accès de jeunes filles aux grandes écoles, notamment scientifiques, est la condition pour constituer un vivier de cadres opérationnels de haut niveau susceptibles d'occuper des postes de dirigeants dans l'avenir. Deux délibérations illustrent les difficultés rencontrées. De même, l'absence de cadres suffisamment formés est souvent invoquée pour expliquer les difficultés à recruter des travailleurs handicapés. Il est donc essentiel pour l'avenir que la scolarisation des enfants handicapés à tous les niveaux de l'enseignement soit effectivement facilitée.

### Le critère du sexe

La HALDE s'est autosaisie du refus opposé aux jeunes filles, élèves en classes préparatoires aux grandes écoles, de bénéficier de certains internats. Aucun des arguments avancés n'a pu justifier cette restriction, issue d'un contexte historique où les filles ou les garçons n'avaient pas un accès égal à l'éducation supérieure. La HALDE a relevé que les inégalités dans le déroulement de carrière, et notamment dans l'accès aux fonctions d'encadrement supérieur, étaient souvent attribuées au fait que les femmes seraient moins présentes dans les emplois opérationnels (techniciens, ingénieurs, etc.) ce qui est directement lié aux formations initiales. L'accès égal aux grandes écoles est donc une condition de l'égalité professionnelle. La HALDE a conclu à l'existence d'une double discrimination et recommandé au ministre compétent, en collaboration avec les régions concernées, d'établir un plan d'actions afin de mettre un terme à l'existence des internats non mixtes. Dans l'inter-

valle, elle leur a demandé de développer des solutions alternatives pour loger les étudiantes en classe préparatoire à proximité des lycées visés et à un coût égal. **Délibération n° 2010-197 du 11 octobre 2010.**

Un certain nombre d'internats ont été depuis ouverts aux jeunes filles en application de la délibération de la HALDE.

### Le critère du handicap et de l'état de santé

**Le 27 avril: "Nous pouvons procéder à l'inscription définitive de vos deux enfants et non en liste d'attente comme annoncé."**

**Mais l'un des enfants souffre d'épilepsie et le 24 juin: "Le nombre important de nos élèves (...) nous sommes donc au regret de ne pouvoir l'inscrire dans notre établissement faute de place."**

**PS : Merci de nous informer si vous maintenez la demande d'inscription pour votre second fils qui est en liste d'attente."**

Les parents de cet élève ont saisi la HALDE suite au refus d'inscription dans une école privée. Estimant que ce refus est discriminatoire, car fondé sur l'état de santé de leur enfant, les réclamants ont également porté plainte. Le parquet a adressé à la HALDE une demande d'avis sur l'enquête diligentée par ses services. Il ressort de l'analyse des éléments transmis que le délit de discrimination fondé sur le critère du handicap, réprimé par les articles 225-1 et 225-2 combinés du code pénal, paraît constitué dans tous ses éléments. Telles sont les observations que le Collège a décidé de formuler auprès du parquet. **Délibération n° 2010-33 du 8 février 2010.**

## ... à des recommandations d'ordre général

Dans le secteur de l'éducation, la HALDE a fait conduire, en liaison avec l'ACSé (Agence pour la cohésion sociale et l'égalité des chances), deux études sur l'orientation en regard du critère du sexe et en regard de celui de l'origine, publiées à la Documentation française et dont les conclusions serviront de base de travail avec le ministère de l'Éducation nationale, notamment lors d'un séminaire prévu au premier semestre 2011. En 2010, elle a également lancé, en liaison avec la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie et le ministère de

l'Éducation nationale un questionnaire sur la scolarisation des enfants handicapés en milieu ordinaire, base d'une réflexion plus large avec l'ensemble des acteurs, notamment au cours d'un "Mercredi de la HALDE". Ces travaux permettent d'établir un bilan de la scolarisation en milieu ordinaire des élèves handicapés prévue par la loi de février 2005, et d'identifier, en liaison avec l'ensemble des acteurs concernés, les améliorations encore attendues pour rendre le principe d'égalité devant l'école pleinement effectif.



# Les biens et services publics et privés

## Du traitement des cas individuels...

Autant dans le domaine privé que public, des règles édictées dépassent très largement le domaine de compétence des entreprises et autorités publiques qui les mettent en place en contradiction avec la législation applicable. Dans d'autres cas, c'est la méconnaissance des textes par les agents censés les appliquer qui crée des inégalités discriminatoires.

### Le critère de l'origine

**La circulaire sur les conditions d'octroi des prestations familiales n'est pas connue des agents des Caisses d'allocations familiales. Elle l'est encore moins des allocataires puisqu'elle n'est pas publiée.**

La HALDE a été saisie par l'association Solidarité Roms de décisions de suspensions de prestations familiales à des personnes de nationalité roumaine au motif que celles-ci ne seraient pas en situation régulière. La régularité de séjour pour les ressortissants communautaires inactifs est subordonnée à deux conditions : une couverture médicale et des ressources suffisantes pour ne pas devenir une charge déraisonnable pour l'État d'accueil et ce, quelle que soit leur nationalité. Ces conditions ont été étudiées par la CAF à la lumière d'une circulaire de 2008 qui violait le droit communautaire, notamment le principe de non-discrimination à raison de la nationalité.

Depuis, de nouvelles circulaires bien plus conformes au droit communautaire ont été édictées par la Direction de la Sécurité sociale et la CNAF.

La HALDE a demandé à la CNAF de rappeler à l'ensemble de ses agents les règles applicables et de procéder à un nouvel examen des dossiers rejetés malgré la nouvelle circulaire de 2009. La HALDE a enfin recommandé à la CNAF de publier sa circulaire n° 2009-022 sur son site internet. **Délibération n° 2010-74 du 1<sup>er</sup> mars 2010.**

**Le ministre (...) a donné instruction d'étendre cette mesure, néanmoins, en pratique, certains musées refusent la gratuité...**

La HALDE a été saisie de réclamations relatives à l'exclusion des ressortissants d'États tiers à l'Union européenne de la mesure de gratuité des musées pour les 18-25 ans lors de son entrée en vigueur en avril 2009. Le Collège relève qu'en août 2009, le ministre (...) a donné instruction d'étendre cette mesure aux jeunes de 18 à 25 ans ressortissants d'un État tiers qui résident régulièrement sur le territoire d'un État membre de l'UE ou de l'EEE. Néanmoins, une enquête non exhaustive montre que certains musées n'ont pas modifié leurs supports d'information en ce sens, laissant supposer qu'en pratique, ces musées refusent la gratuité aux nouveaux

bénéficiaires ou que ces personnes s'interdisent de demander à en bénéficier ou même de se rendre dans ces établissements. Le Collège considère que l'application d'une telle différence tarifaire serait contraire au principe d'égalité entre nationaux et étrangers résidant régulièrement en France et discriminatoire. Il recommande au ministre (...) de s'assurer de la modification des supports d'information pour l'ensemble des musées et monuments nationaux concernés et de l'absence de pratiques discriminatoires dans ces établissements.

**Délibération n° 2010-177 du 13 septembre 2010.**

**La banque affirme son droit "de refuser l'ouverture d'un compte à vue sans avoir à donner les raisons de sa décision", mais précise que la demande "a été étudiée avec sérieux et équité par ses équipes".**

Le réclamant de nationalité brésilienne s'est vu refuser l'ouverture d'un compte chèque. La convention de compte de l'établissement bancaire exige la présentation du titre de séjour pour l'ouverture d'un compte "lorsque les conditions de séjour en France du client imposent à ce dernier la détention d'un tel titre". Dans la mesure où la vérification de la régularité du séjour ne relève pas de la compétence d'un établissement bancaire, elle constitue une discrimination en raison de la nationalité contraire aux articles 225-1 et 225-2 du code pénal. La HALDE recommande à l'établissement bancaire de supprimer toute disposition prévoyant que la présentation d'un titre de séjour soit requise pour l'ouverture d'un compte bancaire.

**Délibération n° 2010-27 du 1<sup>er</sup> février 2010.**

**"Le terrain de camping municipal est réservé exclusivement aux touristes. Ne sont considérés comme touristes que les personnes qui, en période habituelle, habitent en domicile fixe."**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au règlement d'un camping municipal. L'article 1<sup>er</sup> de ce règlement réservait l'utilisation aux "touristes" en excluant expressément et systématiquement les gens du voyage de l'accès au camping municipal. Durant l'enquête de la HALDE, le règlement a été réformé : il réserve toujours l'accès aux "touristes" mais ne comporte plus de définition excluant expressément les gens du voyage. La HALDE estime que ce règlement caractérise une discrimination indirecte à l'encontre des gens du voyage. Elle recommande au mis en cause de mettre l'arrêté litigieux en conformité avec la loi afin d'interdire toute discrimination dans l'accès au camping concerné. **Délibération n° 2010-3 du 25 janvier 2010.**

***“Cette décision a été prise de façon à éviter que des sites dits remarquables deviennent comme c’était le cas à cette époque des endroits sales, dégradés, laissés à l’abandon...”***

Une commune a adopté un arrêté municipal interdisant le camping et le stationnement de caravanes et de mobil-homes sur l’ensemble du territoire de la commune, hors les terrains de camping aménagés. Ce stationnement est autorisé sur l’ensemble du territoire exclusivement, chaque année, du 15 juin au 15 septembre. La mairie indique que l’arrêté a été pris afin de lutter contre le stationnement sauvage des caravanes et des mobil-homes qui pourraient porter atteinte à la conservation des paysages et des milieux naturels. Adopté en application des règles du code de l’urbanisme, cet arrêté n’a pas vocation à s’appliquer aux caravanes constituant l’habitat permanent de leurs utilisateurs. Toutefois, le Collège relève que l’arrêté litigieux, en visant la totalité du territoire communal pendant neuf mois de l’année, aboutit à exclure toute possibilité de passage et de stationnement – même temporairement et sur un terrain privé –, pour les gens du voyage qui habitent traditionnellement en caravane tout ou partie de l’année. Il considère que l’arrêté municipal engendre une discrimination indirecte en raison de l’appartenance à la communauté des gens du voyage. Le Collège recommande au maire la modification de l’arrêté litigieux et la suspension des mesures contentieuses prises sur la base de cet arrêté. **Délibération n° 2010-51 du 22 février 2010.**

## Le critère du handicap et de l’état de santé

De nombreuses affaires, concernant les refus d’embarquer opposés par des compagnies aériennes à des personnes handicapées, ont défrayé la chronique suscitant l’émotion légitime de l’opinion publique. La HALDE a été saisie de plusieurs cas analogues.

***“En effet, notre personnel de cabine ne sera pas en mesure de concentrer ses efforts sur des passagers particuliers en situation d’urgence.***

***Vous devez comprendre les instructions de notre personnel et réagir de façon positive.***

***Vous devez pouvoir vous occuper de vos besoins et bien-être personnels pendant votre voyage.”***

Le procureur de la République a sollicité les observations de la HALDE sur le refus d’embarquement sur un vol d’une compagnie aérienne opposé à une personne à mobilité réduite voyageant seule. Le délit de refus de prestation de service en raison du handicap entre dans les prévisions des articles 225-1 et 225-2 du code pénal lorsqu’il s’agit, comme en l’espèce, d’un refus systématique d’accès pour toute personne handicapée non accompagnée, alors même que la compagnie n’établit pas sur la base de quelles règles de sécurité elle a adopté une telle politique systématique d’exclusion. **Délibération n° 2010-105 du 3 mai 2010.**

## Le critère de l’âge

Les préjugés concernant l’âge et notamment l’amalgame entre âge et état de santé dans l’appréciation des règles prudentielles conduisent à des comportements discriminatoires.

***“La victime doit, indépendamment des conditions particulières prévues (...) être âgée de vingt et un ans au moins et de quarante-cinq ans au plus.”*** Article D. 432-3 1° du Code de la Sécurité sociale.

Le réclamant, victime d’un accident du travail, ne peut bénéficier de l’octroi d’un prêt d’honneur qui peut être attribué par la CPAM aux personnes désireuses de créer leur entreprise. En effet, âgé de plus de 50 ans, l’intéressé a dépassé la limite d’âge fixée à 45 ans. Le critère de l’âge caractérise une discrimination, la HALDE en a informé la Direction de la Sécurité sociale du ministère du Travail. Le ministère a indiqué que ce critère, qui avait une justification en 1946, compte tenu de la durée de 20 années maximum du prêt d’honneur et de l’espérance de vie d’alors, n’a plus de justification à l’heure actuelle. Aussi, la HALDE a recommandé au ministre du Travail de supprimer le critère tenant à la limite d’âge fixée pour l’attribution du prêt d’honneur. **Délibération n° 2010-24 du 1<sup>er</sup> février 2010.**

***“La faculté pour un consommateur de rembourser son prêt n’est pas déterminée par son espérance de vie mais bien par sa solvabilité.”***

Un établissement de crédit a refusé d’attribuer une carte de paiement adossée à une réserve de crédit à plusieurs réclamants en raison de leur âge. En effet, la politique contractuelle fixe une limite à 80 ans pour l’octroi de ces cartes. Or, la faculté pour un consommateur de rembourser son prêt n’est pas déterminée par son espérance de vie mais bien par sa solvabilité, puisqu’en cas de décès, l’obligation de remboursement du prêt passera selon les cas au conjoint, concubin ou partenaire survivant, ou aux héritiers. En effet, le crédit non remboursé appartient à la dette successorale, et il revient aux héritiers, sous réserve d’acceptation de la succession, de le rembourser. La HALDE a estimé que le refus opposé aux réclamants est manifestement discriminatoire en raison de l’âge. La HALDE a porté à la connaissance de la CNIL et de l’ensemble des acteurs du milieu financier la présente délibération. **Délibération n° 2010-207 du 27 septembre 2010.**





## ... à des recommandations d'ordre général

**Les discriminations dans l'accès aux biens et services privés représentent 12 % des réclamations reçues en 2010. La HALDE a été saisie de nombreuses affaires concernant l'accès aux services des banques et des assurances. Un "mercredi de la HALDE" a été consacré à l'égalité d'accès aux services d'assurance. La HALDE en a tiré les enseignements et a adopté une délibération-cadre consacrée aux problèmes d'assurance.**

**Les problèmes d'assurance liés notamment au sexe, à l'âge, à l'état de santé ou au handicap. Délibération n° 2010-266.**

La HALDE est régulièrement saisie de problèmes d'assurance liés notamment au sexe, à l'âge, à l'état de santé ou au handicap. Il peut s'agir de refus purs et simples d'assurer, de différences tarifaires excessives, de clauses d'exclusion ou de cessation de garantie au-delà d'un certain âge.

La HALDE a développé une expertise spécifique et souhaite contribuer au débat national sur l'égal accès aux assurances. La délibération du 13 décembre 2010 dresse un panorama des principales problématiques soulevées par les réclamations qu'elle a reçues et formule des recommandations.

La HALDE recommande au gouvernement :

- de confier à un organisme de régulation existant la mission de définir les conditions d'évaluation des risques par les assureurs et de sanctionner le non-respect des engagements pris dans la convention AERAS (s'Assurer et Emprunter avec un Risque Aggravé de Santé) ;
- d'engager une réflexion sur une interdiction, pour les organismes prêteurs, de refuser des garanties alternatives équivalentes à l'assurance ;
- d'introduire, dans le code des assurances et de la Mutualité, une obligation générale de motivation des refus d'assurance.

La HALDE recommande aux assureurs :

- de mettre fin aux discriminations fondées sur le sexe en matière d'assurance dès lors que le caractère pertinent de cette variable n'est pas établi.

La HALDE recommande aux fédérations professionnelles des banques mutuelles et assurances :

- de développer une information des assureurs sur les risques de discrimination ;
- de développer le recours à la garantie des risques locatifs ;
- d'harmoniser les questionnaires médicaux ;
- de rappeler aux candidats leur droit à la confidentialité des informations médicales.

La HALDE a rappelé la nécessité de prendre en compte les progrès de la médecine pour réévaluer les risques.

Une nouvelle convention AERAS a été signée le 1<sup>er</sup> février 2011. Dans son communiqué, la FNATH (association des accidentés de la vie), qui en est signataire, a salué l'action de la HALDE et repris le souhait de la HALDE *"de sanctionner le non-respect des engagements pris dans le cadre de la convention AERAS, afin de conférer à cette dernière un caractère véritablement contraignant"*.

Au niveau local, les trois facultés de La Rochelle, Niort et Poitiers ont sollicité l'expertise de la HALDE lors d'un colloque organisé à Niort "Discrimination et assurances", qui a réuni plus de 100 spécialistes. Cette journée a donné lieu à un film qui est disponible sur le site de l'université.

# Les autres activités de la HALDE



# La présence territoriale

L'action régionale de la HALDE est menée par la direction de l'action territoriale à travers ses délégués régionaux et ses correspondants locaux.

**Les délégations régionales** sont au nombre de six, quatre en métropole, deux outre-mer : Ile-de-France, Nord-Pas-de-Calais-Picardie, Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, La Réunion, Antilles-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 qu'avec les différents acteurs locaux. Ils ont un rôle d'information et de formation, et tout particulièrement conduisent des actions innovantes en matière de promotion de l'égalité.

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, et de bons offices. Ils aident à identifier les cas de discrimination et cherchent à trouver localement une solution à l'amiable. Le cas échéant, 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 discrimination.

Il convient de souligner que la saisine des correspondants locaux est bien sûr gratuite, mais, de plus, elle est orale, ce qui permet à des personnes qui ont des difficultés avec l'écrit d'exposer leur cas. Les correspondants locaux ont un rôle social important, puisque la HALDE représente souvent le dernier recours, le dernier espoir pour les réclamants qui viennent les rencontrer dans les 203 lieux répartis partout en France.

## Refus d'inscription en cantine scolaire / état de santé / allergie alimentaire

Des parents ont saisi la HALDE estimant que leur enfant était victime de discrimination se voyant refuser l'accès à la restauration scolaire en raison de son état de santé. Cet enfant souffre d'une allergie alimentaire à la seule carotte crue. La municipalité nouvellement élue refusait de servir les repas aux enfants ayant un PAI (projet d'accueil individualisé) alimentaire et demandait aux parents de leur transmettre systématiquement et quotidiennement un panier repas.

La Direction des affaires juridiques de la HALDE a proposé au correspondant local de tenter une mission de bons offices. Le correspondant a rencontré le maire et évoqué la délibération de la HALDE qui considérait que : *“Le refus opposé par l'autorité publique sans tenir compte des aménagements et des mesures destinés à assurer l'accueil des enfants atteints d'allergies alimentaires au sein des cantines scolaires (...) peut être considéré comme constitutif d'une entrave au principe d'égalité d'accès à un service public et caractérise ainsi une discrimination fondée sur l'état de santé.”*

Le correspondant local a proposé un compromis : *“que les menus avec carottes crues soient signalés et remplacés par des paniers repas confectionnés par les parents sans que ces paniers soient systématiques”*; compromis accepté par tous.

## Emploi privé / déroulement de carrière / origine

Une réclamante se sent discriminée dans le déroulement de sa carrière en raison de son origine. Elle soutient qu'elle n'a bénéficié d'aucun avancement depuis neuf ans alors qu'elle justifie régulièrement de bonnes évaluations. Elle précise qu'une de ses collègues, d'origine européenne, moins expérimentée et moins diplômée qu'elle, vient d'être promue. L'intervention du correspondant local a permis qu'un entretien soit accordé à la réclamante par son responsable de service, et qu'une proposition de changement de poste satisfaisante lui soit présentée.

## Logement / origine

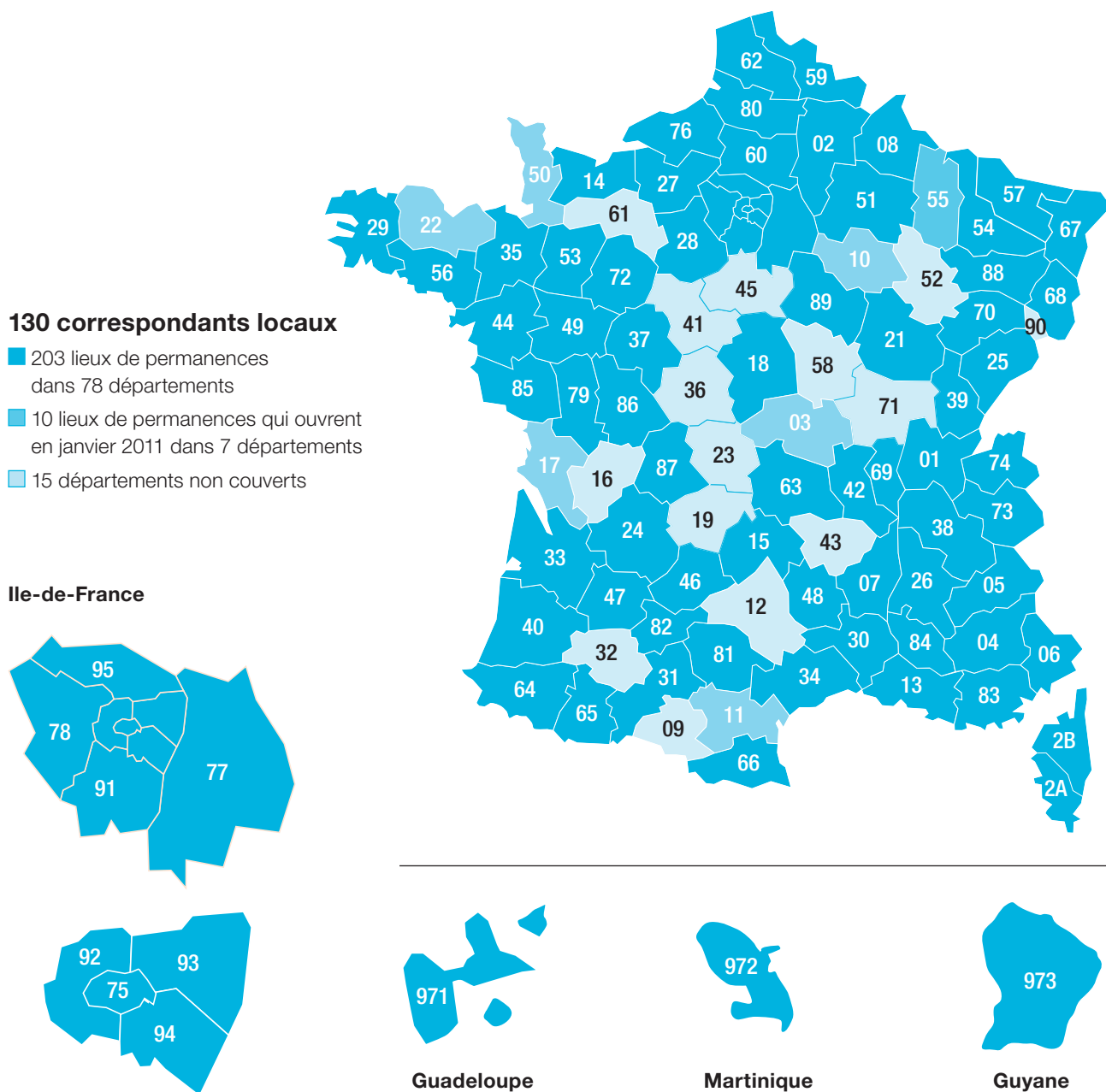
Mme T prend contact avec une correspondante locale de la HALDE à la suite d'un refus de location d'un appartement opposé par une agence immobilière.

Elle précise qu'alors qu'elle avait signé un engagement de location, l'agence l'a recontactée pour l'informer qu'elle ne pourrait signer le bail en raison de la durée de validité de son titre de séjour, ce dernier ne couvrant pas la durée du bail. De fait, Mme T est titulaire d'un titre de séjour mention salariée d'une durée de validité d'un an renouvelable.

L'agence lui a indiqué que les propriétaires exigeaient que les candidats locataires justifient d'un titre de séjour d'une durée de validité d'au moins cinq ans ou qu'ils soient de nationalité française.

La correspondante locale de la HALDE s'est alors rapprochée du responsable de l'agence immobilière pour l'interroger sur les motifs ayant justifié le refus de location et l'informer que ceux opposés ne reposaient sur aucun fondement légal. Les propriétaires ont alors infléchi leur décision et Mme T a pu signer le bail.

## Présence territoriale de la HALDE au 31 décembre 2010



## Les saisines reçues par les correspondants locaux

Les correspondants locaux ont reçu 3 858 saisines individuelles au cours de leurs permanences hebdomadaires.



# Les outils de 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 identifier et prévenir les discriminations, et à valoriser les bonnes pratiques à adopter et à changer les pratiques pour

rendre concrète l'égalité de tous. Ces outils sont mis à disposition sur le site internet et, pour certains, sous forme de brochures. L'impact de ces outils est important et les consultations sur le site sont en croissance de + 31,6%.

## Les guides et outils 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 servir d'outils d'auto-évaluation, de répondre à leurs besoins d'orientation, et signalent des exemples de bonnes pratiques ou de pratiques innovantes par type de partenaire. Par ailleurs, la

HALDE conduit des études permettant de mettre en évidence les situations de discrimination ou de rupture d'égalité, afin d'en rechercher les mécanismes et les causes, et de mieux les prévenir.

Guides et études en 2010	Nombre de consultations et de téléchargements en 2010 (total sur 12 mois)
Intermédiaires de l'emploi	28 916
Que répondent les entreprises ? (guides n° 1, 2, 3, 4)	45 179
Que répondent les grandes villes et agglomérations ?	36 113
Guide PME, TPE artisanat	7 938
Guides "louer sans discriminer" (professionnels immobilier et propriétaires)	48 179
Sondage OIT/HALDE	13 625
Scolarisation enfants handicapés	9 377
Stérotypes dans les manuels scolaires	22 912
Homophobie dans l'entreprise	25 176
Les trois modules de formation e-learning	29 655
<b>Total outils DPE 2010</b>	<b>267 070</b>

# Le travail de veille et d'analyse

L'étude "La discrimination multicritère à l'encontre des femmes immigrées ou issues de l'immigration sur le marché du travail" a été commanditée par la HALDE et le SDFE (Service du droit des femmes). L'objectif de cette étude, combinant une approche quantitative et qualitative, est d'identifier les modalités du phénomène de discriminations fondées sur plusieurs critères sur le marché du travail dont les femmes immigrées ou issues de l'immigration sont victimes.

Pour instruire cette question, une enquête qualitative a été réalisée, d'une part, auprès des femmes immigrées ou issues de l'immigration et, d'autre part, d'acteurs institutionnels ou associatifs de l'accompagnement vers et dans l'emploi, en Île-de-France et en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

**L'analyse des entretiens** auprès des professionnels de l'accompagnement vers et dans l'emploi souligne un déficit d'information et de formation leur permettant de repérer les processus discriminatoires. Ils ne peuvent ainsi orienter les publics fragilisés dont ils ont la charge vers des recours possibles. Or, ce déficit est préoccupant car ces acteurs sont la principale référence, sinon la seule, des femmes non ou peu qualifiées, dans la construction de leurs parcours professionnels.

Une analyse traditionnelle risque de ne pas révéler toute l'ampleur des phénomènes discriminatoires. En cela, un travail de mobilisation transversale du droit et des sciences sociales doit s'amorcer de manière à permettre la construction du contentieux de la discrimination multiple et de pistes de réponses adéquates.

## **La HALDE a demandé un rapport sur les jurisprudences comparées de la Cour de cassation et du Conseil d'État.**

En effet, le droit français des discriminations est en pleine évolution. Sous l'influence du droit européen, le législateur adopte des textes qui constituent le cadre juridique de référence. Les juges, saisis du contentieux des discriminations, contribuent eux aussi à la construction de ce droit.

L'analyse de l'évolution des modes de raisonnement des hautes juridictions administrative et judiciaire françaises face aux discriminations révèle une prise en compte croissante par les juges internes du droit de l'Union.

Confrontés aux mêmes défis de repérer les discriminations, souvent dissimulées, la Cour de cassation et le Conseil d'État sont allés, bien qu'à des rythmes différents, globalement dans le même sens.

Certaines résistances à l'intégration de ce droit ne peuvent être occultées, comme en témoigne la faiblesse du contentieux des discriminations indirectes par exemple. Mais de manière générale, les progrès sont significatifs : la recherche des discriminations fondées sur certains critères s'affine ; la charge de la preuve est aménagée et son accès amélioré ; le contrôle du juge sur les justifications des employeurs est de plus en plus approfondi.

Cela signifie que la réflexion croisée entre le juge judiciaire, le juge administratif et les juges européens commence assurément à produire des effets fructueux.

Ce rapport a été réalisé par Lucie Cluzel-Métayer, Maître de conférences en droit public à l'université de Paris II (Centre d'études et de recherches de sciences administratives et politiques - CNRS) et par Marie Mercat-Bruns, Maître de conférences en droit privé au Conservatoire national des arts et métiers, chaire de droit social (Laboratoire Lise), conférencière à l'académie de droit européen (IRA, Trèves).

**Cofinancée par la HALDE, l'enquête "Trajectoires et origines : enquête sur la diversité des populations en France" (enquête TeO) réalisée par l'Institut national des études démographiques (INED) et l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en 2008** auprès de 22 000 personnes résidant en France métropolitaine a livré cette année ses premiers résultats.

Elle permet à la HALDE de mieux connaître les conditions de vie et trajectoires sociales des immigrés en France, et de leurs descendants, dans divers domaines (école, emploi, logement, santé, famille, sociabilité...) et d'étudier l'influence de leur origine géographique, en contrôlant leurs caractéristiques socio-démographiques (c'est-à-dire toutes choses égales par ailleurs), sur leurs parcours, pour identifier les inégalités et les discriminations qu'ils rencontrent.

Cette mesure objective des inégalités en matière d'accès aux ressources (emploi, logement, services de santé, etc.) est complétée par une mesure subjective des discriminations vécues, telles qu'elles sont rapportées par les enquêtés.

Si 10% des individus composant la population majoritaire rapportent cette expérience, 40% des immigrés ou enfants d'immigrés la déclarent alors que ces derniers ne représentent pourtant "que 22% de la population adulte résidant sur le territoire métropolitain".

Parmi les immigrés et enfants d'immigrés, ceux originaires d'Afrique sub-saharienne ou du Maghreb, ainsi que les personnes natives de DOM et leurs enfants, sont plus nombreux à déclarer une discrimination.

L'origine (ou la nationalité) et la couleur de peau (57% et 17%) sont les premiers motifs cités, viennent ensuite le sexe (17%) et l'âge (12%).

Autre constat : les déclarations de discrimination progressent "avec le niveau d'études et les difficultés d'accès aux postes à responsabilité" témoignant du fameux "plafond de verre".

Plus inquiétant : "Seules 13% des personnes ayant déclaré avoir subi une discrimination ont entrepris une démarche de recours auprès d'un commissariat, d'une association, d'un syndicat ou de la HALDE."



# Les conventions signées en 2010

## D'importantes conventions ont été signées en 2010 avec des collectivités territoriales

Ville de Besançon	2 février 2010
Ville de Lyon	17 février 2010
Conseil régional d'Ile-de-France	30 novembre 2010
Association des Maires de France	24 juin 2010

## Des protocoles avec les parquets généraux assurent une meilleure coopération pour lutter contre les discriminations

Parquet général de Basse-Terre	9 juillet 2010
Parquet général d'Orléans-Bourges	12 octobre 2010
Parquet général de Paris	3 janvier 2011

# La communication

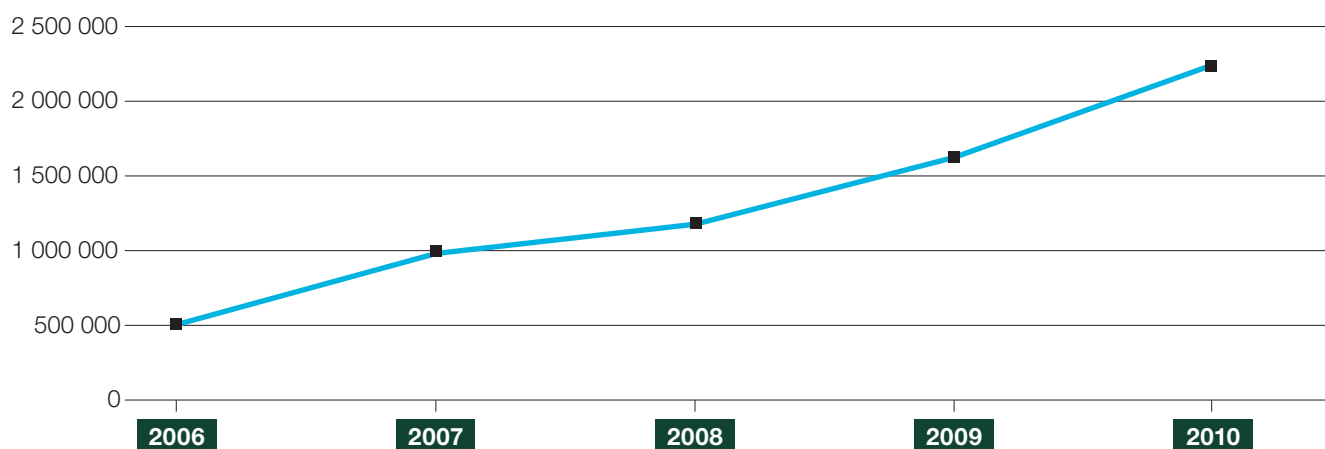
## Le site internet et les réseaux sociaux

En septembre 2010, la HALDE a modifié son site internet pour améliorer l'accès aux informations et promouvoir ses actions et ses missions. Depuis 2009, le nombre de visites sur site a augmenté de 37 %, soit plus de 2 226 000 visites.

Ce développement permet à des publics qui n'avaient pas connaissance des actions de la HALDE de venir se connecter au site.

La HALDE est en lien avec les réseaux sociaux avec une présence sur Facebook. C'est un nouvel espace d'expression ouvert pour participer aux débats portant sur la lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité.

## Évolution du nombre de visites sur le site internet



Par ailleurs, la HALDE a mené en 2010 à Paris, Lyon et Besançon des campagnes locales d'affichage grand public analogues à celle menée à Bordeaux en 2009.

Elle a réalisé et diffusé à un million d'exemplaires un dépliant de sensibilisation aux discriminations en raison du handicap.

## Présence de la HALDE dans la presse locale en 2010

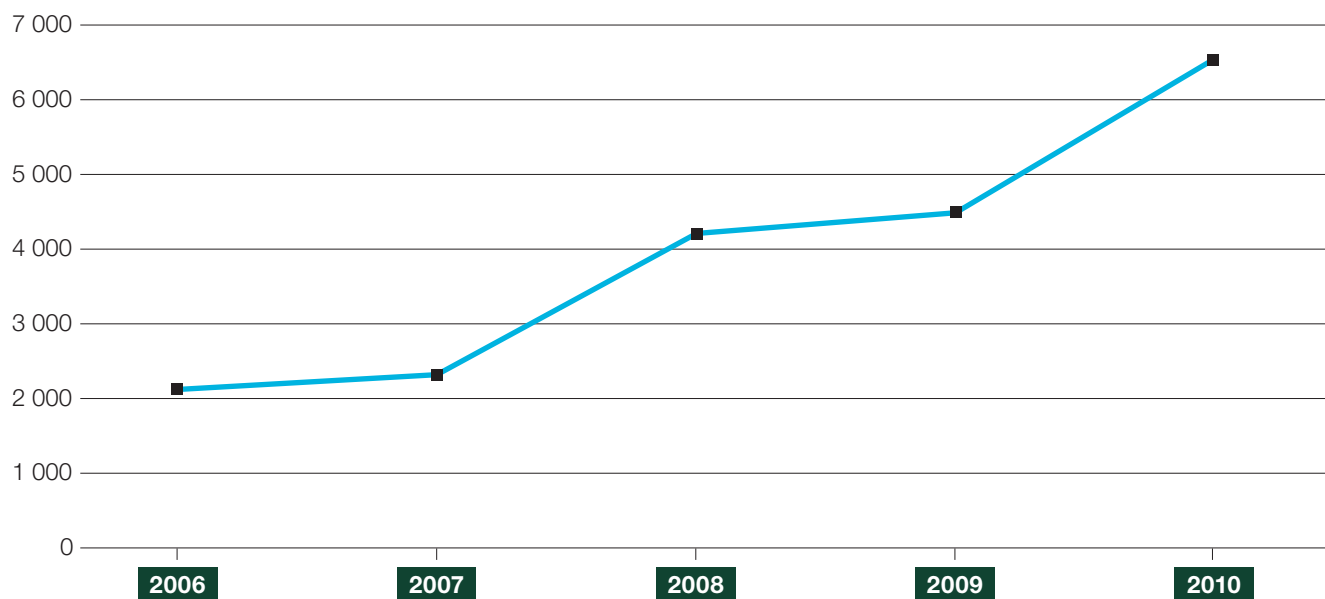
Mois	Communiqués de presse	Retombées presse*
Janvier	7	40
Février	6	36
Mars	7	54
Avril	3	43
Mai	8	22
Juin	5	15
Juillet/Août	0	26
Septembre	5	14
Octobre	10	22
Novembre	9	15
Décembre	6	14
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>301</b>

\* Les retombées presse englobent les articles, échos ou mentions de la HALDE.





## Évolution des retombées médias



## Présence dans les médias en 2010

Mois	Présence dans les médias
Janvier	264
Février	434
Mars	1 809
Avril	434
Mai	279
Juin	681
Juillet	221
Août	285
Septembre	285
Octobre	688
Novembre	386
Décembre	587
<b>Total</b>	<b>6 592</b>

# L'action européenne et internationale

## Juin 2010

Visite de Trevor Philips, Président de la Commission pour l'égalité et les droits de l'homme du Royaume-Uni. Les échanges ont porté sur la nouvelle loi britannique, *Equality Act* de 2010, le premier bilan de la fusion des trois organismes de lutte contre les discriminations préexistants sur les critères du sexe, de la race et du handicap.

## Septembre 2010

Déplacement de la Présidente et du directeur général de la HALDE à Bruxelles et rencontre avec la directrice générale aux Affaires sociales, égalité des chances de la Commission européenne, Madame Pyke, avec la Vice-présidente de la Commission européenne, la Commissaire à la Justice, aux droits fondamentaux et à la citoyenneté, Madame Reding, ainsi qu'avec Madame Morin-Chartier, députée au Parlement européen, groupe PPE et membre de l'Observatoire de la parité entre les femmes et les hommes. La Présidente s'est également rendue chez l'homologue belge de la HALDE, le Centre belge pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

## Octobre 2010

Obtention pour 2011 d'un financement européen dans le cadre du projet PROGRESS, d'un guide élaboré conjointement par la HALDE et la CNIL. Ce guide fera état des possibles mesures des discriminations et collectes de données, notamment liées à l'origine, et sera destiné à l'usage des employeurs.

## Novembre 2010

Une délégation française de la HALDE a rencontré la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse à Montréal du 1<sup>er</sup> au 5 novembre 2010 et notamment avec la Direction de la recherche sur l'historique de la création de cette direction, son implication dans le plan stratégique de l'institution, les analyses menées en soutien aux plaintes reçues, le traitement de la discrimination indirecte et de la discrimination multiple, l'articulation du droit et des sciences sociales, la discrimination systémique, le profilage racial.

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec et la HALDE poursuivent depuis 2006 un partenariat financé dans le cadre de la coopération bilatérale à la Commission permanente de coopération franco-québécoise.

La HALDE a été représentée au Sommet européen de l'égalité des chances organisé dans le cadre de la présidence belge à Bruxelles.

La HALDE a participé comme chaque année à l'Assemblée générale d'Equinet, réseau européen des organismes de lutte contre les discriminations, et a voté pour le plan stratégique du réseau pour la période 2011-2014. La HALDE est depuis novembre 2009 représentée au sein du Conseil d'administration d'Equinet.

## Décembre 2010

La HALDE a reçu une délégation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec pour échanger notamment sur la question des discriminations dont sont victimes les migrants, le profilage racial et les fichiers de police.



# Les indicateurs sociaux

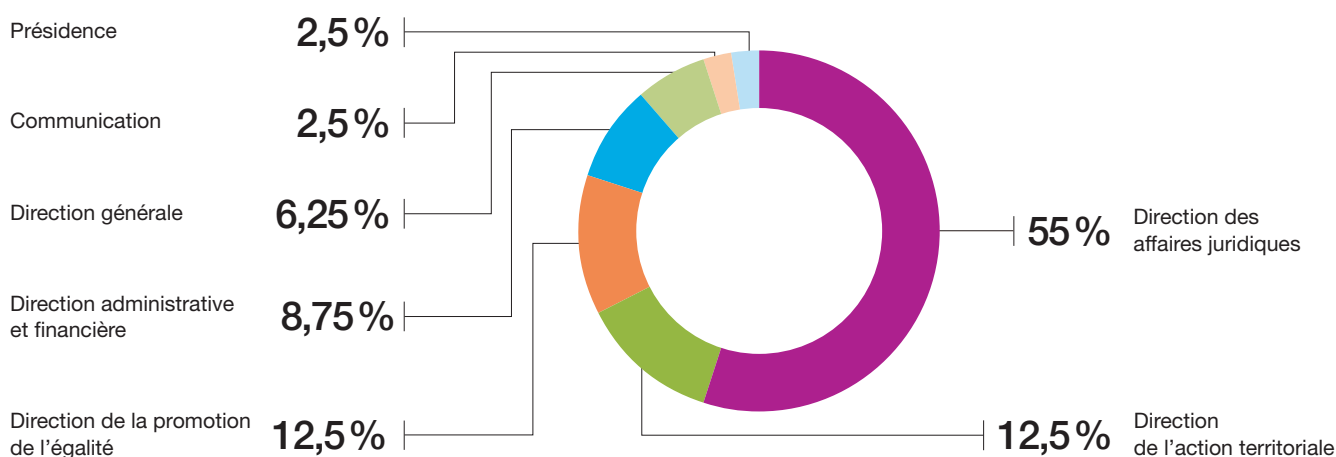
80 agents permanents\* 69% de femmes 31% d'hommes 130 correspondants locaux bénévoles

28 stagiaires accueillis 4 recrutements d'agents permanents en 2010 42 âge moyen des agents

7% agents reconnus travailleurs handicapés

(\*Dont 6 personnels en mise à disposition).

## La répartition du personnel par service

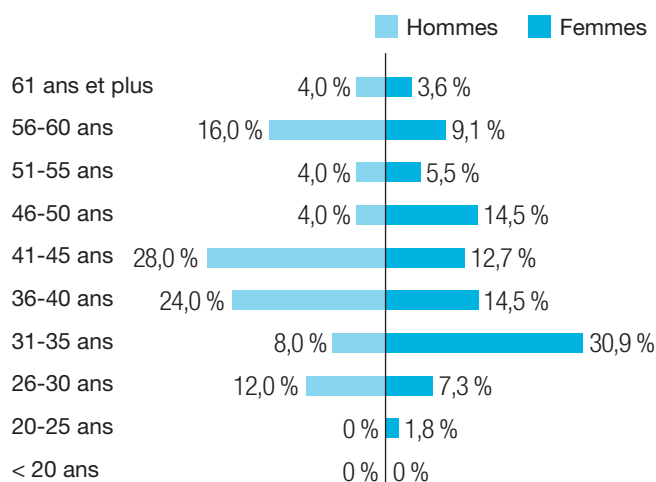


## Les effectifs de la HALDE au 31 décembre 2010 par catégorie et par statut

	Catégories				Total
	A+	A	B	C	
Agents contractuels	3	49	10	4	<b>66</b>
Agents détachés	3	4	1	0	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>53</b>	<b>11</b>	<b>4</b>	<b>74</b>
Agents mis à disposition	0	5	0	1	<b>6</b>
Agents non permanents*	0	4	1	12	<b>17</b>

\*Contrat inférieur ou égal à 10 mois.

## La pyramide des âges du personnel au 31 décembre 2010



# Le rapport financier

2009

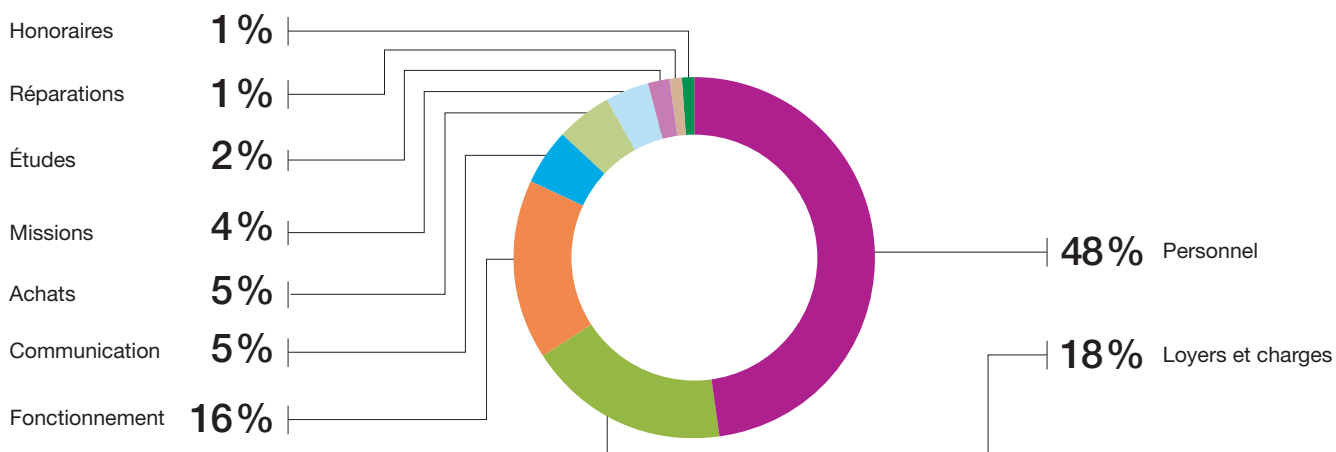
2010

	Budget prévisionnel	Budget réalisé	%	Budget prévisionnel	Budget réalisé	%
<b>Total</b>	<b>11 780 079</b>	<b>11 784 282</b>	<b>100 %</b>	<b>12 111 857</b>	<b>11 643 300</b>	<b>96,13 %</b>
Personnel	5 548 272	5 463 579	98,50 %	5 880 050	5 539 685	94,21 %
Total fonctionnement hors personnel	6 231 807	6 320 703	101,40 %*	6 231 807	6 103 665	97,94 %*
dont	<i>Loyers et charges</i>	2 152 713		<i>Loyers et charges</i>	2 053 891	
	<i>Communication</i>	826 271		<i>Communication</i>	576 376	
	<i>Divers fonctionnement</i>	1 757 823		<i>Divers fonctionnement</i>	1 911 559	
	<i>Études</i>	269 705		<i>Études</i>	190 297	
	<i>Achats</i>	373 965		<i>Achats</i>	571 960	
	<i>Missions</i>	609 033		<i>Missions</i>	476 631	
	<i>Réparations</i>	151 491		<i>Réparations</i>	155 134	
	<i>Honoraires et expertises</i>	179 703		<i>Honoraires et expertises</i>	167 817	

\*Tenant compte des reports et fonds de concours.

- Les loyers et charges représentent 2 053 891 euros, en diminution par rapport à 2009.
- Les dépenses de communication (576 376 euros) sont en forte diminution par rapport à 2009; les principaux postes de dépenses ont concerné une campagne de sensibilisation auprès des employeurs et des personnes handicapées sur la prise en compte du handicap dans le domaine de l'emploi et une refonte du site internet de la HALDE afin d'améliorer l'accès des informations et mieux promouvoir ses actions et ses missions.
- Les études représentent un budget de 190 297 euros, en forte diminution par rapport à l'année 2009.
- Les frais de missions représentent 476 631 euros, portant principalement sur l'action territoriale.

## La répartition du budget par poste





## ANNEXE I

# Les principales délibérations de 2010

### Origine

**Délibération relative à un refus de maintenir le versement d'une bourse d'enseignement supérieur durant les grandes vacances universitaires pour cause de nationalité étrangère.**

**Origine - Biens et Services -  
Fonctionnement services publics -  
Recommandation**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à un refus de maintenir le versement de la bourse d'enseignement supérieur durant les grandes vacances universitaires au profit d'une étudiante du fait que cette dernière n'est pas de nationalité française. La HALDE estime que les éléments de l'espèce caractérisent l'existence d'une discrimination en raison de l'origine. Elle recommande la réparation du préjudice subi et indique que, le cas échéant, elle présentera ses observations devant la juridiction civile.

*Délibération n° 2010-285, 13/12/2010.*

**Délibération relative à un refus d'un établissement de crédit d'octroyer un prêt étudiant.**

**Origine - Biens et Services -  
Biens et services privés -  
Recommandation - Rappel à la loi**

Le réclamant, d'origine antillaise, souhaitait souscrire un prêt afin de financer ses études. Sa demande de prêt étudiant aurait été refusée au motif que sa caution réside dans les DOM-TOM. Le mis en cause n'a communiqué à la HALDE aucun élément quant aux motifs du refus. Le Collège rappelle que le refus de caution tiré du lieu de résidence de la caution, en l'occurrence un département d'outre-mer, masque en réalité une discrimination fondée sur l'origine du réclamant. Le Collège rappelle les termes de loi à l'établissement de crédit sur la recevabilité de la caution conformément aux dispositions de l'article 2295 du Code civil et lui recommande de rap-

pelez à ses services les conditions de recevabilité des cautions domiciliées dans les départements d'outre-mer.

*Délibération n° 2010-296, 13/12/2010.*

**Délibération relative à un refus de paiement par chèque en raison de la durée de validité d'un an du titre de séjour de la réclamante.**

**Origine - Biens et Services - Biens et services privés - Recommandation**

La réclamante s'est vu opposer un refus de paiement par chèque en raison de la durée de validité d'un an de son titre de séjour. Le Code monétaire et financier exige simplement que la personne justifie de son identité pour pouvoir payer par chèque. De plus, les fichiers des chèques impayés et frauduleux sont consultables en temps réel. La mesure litigieuse exclut uniquement des ressortissants non communautaires et entraîne ainsi une discrimination indirecte fondée sur la race ou l'ethnie qui n'apparaît pas justifiée.

*Délibération n° 2010-249, 18/10/2010.*

**Délibération relative au refus d'attribution du "minimum vieillesse" en raison de la nationalité du demandeur.**

**Origine - Biens et Services -  
Réglementation services publics -  
Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au rejet d'une demande d'attribution du "minimum vieillesse" fondé sur l'article L. 816-1 du Code de la Sécurité sociale qui établit, 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 condition de résidence préalable est 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. Le Collège estime utile de formuler des observations en ce sens devant la juridiction saisie.

*Délibération n° 2010-211, 27/09/2010.*

**Délibération relative à un refus de stage en raison de l'origine du candidat.**

**Origine - Apparence physique -  
Emploi - Emploi secteur privé -  
Transmission au parquet**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au refus d'un stage opposé à Monsieur A en raison de sa couleur de peau et/ou de son origine. Pour justifier ce refus, le mis en cause s'abrite derrière l'animosité de sa clientèle à l'égard des personnes de couleur noire. Les investigations menées par la HALDE ayant permis de rapporter la preuve de ce que la candidature du réclamant avait été écartée en toute conscience du seul fait de sa couleur de peau, le Collège décide de transmettre le dossier au parquet territorialement compétent.

*Délibération n° 2010-198, 27/09/2010.*

**Délibération relative à la mise en œuvre de la gratuité de l'accès aux musées nationaux pour les 18-25 ans sans condition de nationalité.**

**Origine - Biens et Services -  
Fonctionnement services publics -  
Recommandation**

La HALDE a été saisie de réclamations relatives à l'exclusion des ressortissants d'États tiers à l'Union européenne de la mesure de gratuité des musées pour les 18-25 ans lors de son entrée en vigueur en avril 2009. Le Collège relève qu'en août 2009, le ministre a donné instruction d'étendre cette mesure aux jeunes de 18 à 25 ans ressortissants d'un État tiers qui résident régulièrement sur le territoire d'un État membre de l'UE ou de l'EEE. Le Collège considère que l'application d'une telle différence tarifaire serait contraire au principe d'égalité



entre nationaux et étrangers résidant régulièrement en France et discriminatoire. Il recommande au ministre (...) de s'assurer de la modification des supports d'information pour l'ensemble des musées et monuments nationaux concernés et de l'absence de pratiques discriminatoires dans ces établissements.

*Délibération n° 2010-177, 13/09/2010.*

**Délibération relative à la rupture du contrat de travail d'une salariée d'origine africaine faisant suite à une situation de harcèlement discriminatoire.**

**Origine - Apparence physique - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La réclamante, d'origine africaine et noire, travaille comme vendeuse à temps partiel et suit, en parallèle, des études universitaires. Après un changement de direction, sa hiérarchie lui aurait régulièrement demandé de démissionner au motif qu'elle ne correspondrait pas à l'image du magasin en raison de sa couleur de peau. Ses allégations sont corroborées par des témoignages. Elle se voit finalement contrainte de démissionner, ses horaires ayant été rendus incompatibles avec ses obligations universitaires. L'employeur, pleinement informé par la salariée de la situation de harcèlement moral, n'a procédé à aucune enquête et a licencié sa collègue, également noire, quelques semaines plus tard pour avoir dénoncé les mêmes faits de racisme. En refusant un congé sans soldes puis un aménagement de ses horaires afin de lui permettre de suivre un stage universitaire obligatoire, l'employeur n'a pas exécuté le contrat de travail de bonne foi et l'a contrainte à démissionner. La HALDE conclut que la rupture du contrat de travail de la réclamante doit s'analyser en un licenciement discriminatoire faisant suite à une situation de harcèlement. La HALDE décide de présenter des observations devant la cour d'appel compétente.

*Délibération n° 2010-128, 31/05/2010.*

**Délibération relative à une demande d'avis concernant un refus d'embauche fondé sur le critère de la nationalité.**

**Origine - Emploi - Emploi secteur public - Observations devant les tribunaux**

Le procureur de la République près le tribunal de grande instance a sollicité l'avis de la HALDE concernant un poste d'animateur d'un festival de jeux en contrat à durée déterminée. La mairie avait refusé le contrat au réclamant du fait qu'il n'était pas de nationalité française ou d'un État de l'Union européenne.

Le Collège conclut que le délit de refus d'embauche en raison de la nationalité, défini et réprimé par les articles 225-1 et 225-2 5° du Code pénal, est constitué et en a informé le procureur.

*Délibération n° 2010-104, 03/05/2010.*

**Délibération relative aux conditions d'accès aux soins des étrangers en situation irrégulière et de leurs enfants ainsi que des mineurs étrangers isolés, résidant à Mayotte.**

**Origine - Biens et Services - Règlementation services publics - Recommandation**

La HALDE a été saisie par les associations AIDES, la Cimade, le Gisti et Médecins du Monde d'une réclamation portant sur les conditions d'accès aux soins des étrangers en situation irrégulière et de leurs enfants ainsi que des mineurs étrangers isolés, résidant à Mayotte. Elles rappellent que les étrangers en situation irrégulière qui résident en métropole ou dans les départements d'outre-mer bénéficient, grâce au dispositif de l'Aide Médicale d'État, d'une couverture médicale, dès lors qu'ils justifient de trois mois de résidence et de faibles ressources. À Mayotte les étrangers en situation irrégulière n'auraient droit, quelle que soit la durée de leur présence sur le territoire mahorais, qu'à une prise en charge des soins répondant aux critères d'urgence. L'absence du dispositif de l'Aide Médicale d'État à Mayotte constitue une entrave au droit à la protection de la santé garanti par le

onzième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et par plusieurs traités internationaux ratifiés par la France. Les justifications apportées notamment, le coût du dispositif compte tenu du contexte très spécifique à Mayotte (forte immigration clandestine et déficience de l'état civil), n'apparaissent pas justifier les entraves au droit à la santé. La HALDE demande donc au gouvernement d'étendre les prestations de l'AME à Mayotte, sans attendre la départementalisation en mars 2011, d'appliquer à Mayotte la même définition des soins urgents qu'en métropole et d'affilier à la Sécurité sociale les mineurs isolés et les enfants de personnes en situation irrégulière.

*Délibération n° 2010-87, 01/03/2010.*

**Délibération relative au refus de versement de prestations familiales pour des enfants entrés sur le territoire hors de la procédure de regroupement familial.**

**Origine - Biens et Services - Règlementation services publics - Observations devant les tribunaux**

Le réclamant, résidant régulièrement en France, se voit refuser le versement de prestations familiales pour ses enfants, entrés sur le territoire français en dehors de la procédure de regroupement familial. À l'instar de l'ensemble des juridictions nationales et internationales, la HALDE considère ce refus comme discriminatoire au regard des dispositions de la Convention européenne des droits de l'homme et de la Convention internationale des droits de l'enfant. La HALDE autorise le réclamant à faire valoir devant la juridiction saisie, la délibération n° 2009-342 du 5 octobre 2009.

*Délibération n° 2010-88, 01/03/2010.*

**Délibération relative à un refus de souscription d'un contrat d'assurance-vie opposé à un ressortissant étranger.**

**Origine - Biens et Services - Biens et services privés - Recommandation**

Un assureur refuse la souscription d'un contrat d'assurance-vie à un Iranien, résident de longue durée en France.

Il explique que cette situation découle de la difficulté à traiter des dossiers afférents à des ressortissants étrangers du fait de la réglementation nationale qui peut introduire ce type de contrat. Il explique que le droit français “*ne pourrait pas faire obstacle à une loi d’ordre public international*”. L’assureur n’a pas diligencé d’étude juridique spécifique, contrairement à ce qu’il a déjà fait pour d’autres clients étrangers. Il n’a pas non plus demandé d’attestation sur l’honneur du réclamant concernant sa capacité de contracter en vertu de la loi iranienne. Il n’a même jamais évoqué ces éléments avec lui. Conformément au Code des assurances, seule la loi française avait vocation à régir ce contrat à l’époque des faits, à l’exclusion de tout autre. D’autre part, conformément aux règles de droit international privé, la loi iranienne applicable concernant la capacité du souscripteur n’aurait pu invalider le contrat d’assurance-vie dans l’hypothèse où l’assureur aurait procédé “sans légèreté, sans imprudence et avec bonne foi”. La HALDE conclut à l’existence d’une discrimination dans l’accès à une prestation de service. Elle recommande à l’assureur de revoir ses procédures concernant les contrats conclus par des ressortissants étrangers résidant en France afin de se conformer au principe de non-discrimination. Elle en informe la Fédération française des sociétés d’assurance.

*Délibération n° 2010-80, 01/03/2010.*

**Délibération relative à quatre décisions de suspensions de prestations familiales à des personnes de nationalité roumaine au motif que celles-ci ne sont pas en situation régulière.**

**Origine - Biens et Services - Règlementation services publics - Fonctionnement services publics - Recommandation**

La HALDE a été saisie par l’association “Solidarité Roms” de quatre décisions de suspensions de prestations familiales à des personnes de nationalité roumaine au motif que celles-ci ne seraient pas en situation régulière.

Le Collège a demandé à la CNAF d’invi-

ter les directeurs des CAF à, d’une part, rappeler à l’ensemble de leurs agents les règles applicables en termes de droit au maintien des prestations familiales accordées aux ressortissants communautaires et, d’autre part, à procéder à un nouvel examen des dossiers des ressortissants communautaires dont les prestations ont été suspendues sur le fondement de sa circulaire litigieuse de 2008. Le Collège a enfin recommandé à la CNAF de publier sa circulaire n° 2009-022 sur son site internet.

*Délibération n° 2010-74, 01/03/2010.*

**Délibération relative à la saisine de la HALDE par la commune de La Courneuve pour discrimination territoriale.**

**Origine - Recommandation**

La commune de La Courneuve a saisi la HALDE pour “discrimination territoriale”, sur les inégalités de traitement auxquelles les habitants de La Courneuve seraient exposés “du seul fait de leur appartenance” à ce territoire, et sur le constat d’une ségrégation socio-économique et scolaire, urbaine et résidentielle, résultant du défaut de l’intervention de la puissance publique sur la commune.

La HALDE formule des recommandations au Premier ministre et aux ministres compétents ainsi qu’à l’ONZUS.

*Délibération n° 2010-36, 22/02/2010.*

**Délibération relative à l’adoption par un maire d’un arrêté municipal interdisant le camping et le stationnement de caravanes et de mobil-homes sur l’ensemble du territoire de la commune, hors les terrains de camping aménagés.**

**Gens du voyage - Biens et Services - Règlementation services publics - Recommandation**

Une commune a adopté un arrêté municipal interdisant le camping et le stationnement de caravanes et de mobil-homes sur l’ensemble du territoire de la commune, hors les terrains de camping aménagés. Ce stationnement est autorisé sur l’ensemble du territoire exclusivement, chaque année, du 15 juin au 15 septembre. La mairie indique que

l’arrêté a été pris afin de lutter contre le stationnement sauvage des caravanes et des mobil-homes qui pourraient porter atteinte à la conservation des paysages et des milieux naturels. Le Collège considère que l’arrêté municipal engendre une discrimination indirecte en raison de l’appartenance à la communauté des gens du voyage. Il recommande au maire la modification de l’arrêté litigieux et la suspension des mesures contentieuses prises sur la base de cet arrêté.

*Délibération n° 2010-51, 22/02/2010.*

**Délibération relative à l’exemption d’une commune de toute obligation de création d’une aire d’accueil prévue par un schéma départemental, au motif du nombre important de caravanes stationnant en permanence sur son territoire.**

**Gens du voyage - Biens et Services - Règlementation services publics - Recommandation**

Un schéma départemental, adopté en application de la loi Besson, exempte une commune de plus de 5 000 habitants de toute obligation de création d’une aire d’accueil au motif du nombre important de caravanes stationnant en permanence sur son territoire. Cette commune tire alors argument du fait qu’elle se conforme à un tel schéma pour adopter un arrêté municipal interdisant le stationnement des caravanes sur l’ensemble de son territoire, arrêté lui permettant donc d’expulser systématiquement les gens du voyage du territoire communal, y compris les propriétaires de terrains privés. Le Collège considère, qu’en l’espèce, l’effet combiné du schéma départemental et de l’arrêté municipal revient à écarter purement et simplement l’application d’un texte législatif destiné à protéger les gens du voyage et porte ainsi atteinte aux droits des intéressés. Il recommande par ailleurs au maire le retrait de l’arrêté litigieux et la suspension des mesures d’expulsion prises sur la base de cet arrêté.

*Délibération n° 2010-46, 22/02/2010.*





### **Délibération relative à l'arrêté d'un maire interdisant sur sa commune les activités de voyance, pratiquées par les "diseuses de bonne aventure".**

#### **Gens du voyage - Recommandation**

La HALDE a été saisie d'une réclamation contestant un arrêté interdisant sur la commune les activités de voyance de février à novembre, pratiquées par les "diseuses de bonne aventure". Le maire n'apporte pas d'éléments probants permettant d'établir que le trouble à l'ordre public atteint un degré de gravité suffisant, sur une période aussi longue, et dans une zone géographique aussi étendue. De surcroît, cet arrêté présente un caractère discriminatoire en ce qu'il interdit une activité des arts divinatoires, traditionnellement exercée par les gens du voyage. Le Collège recommande au maire de veiller à ce que, dès l'année 2010, aucun arrêté ne soit pris, ou que s'il devait intervenir en raison de changements de circonstances, ses dispositions soient proportionnées et exemptes de tout caractère discriminatoire.

*Délibération n° 2010-39, 22/02/2010.*

### **Délibération relative au refus d'accès aux gens du voyage à un camping municipal.**

#### **Gens du voyage - Biens et Services - Règlementation services publics - Recommandation**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au règlement d'un camping municipal qui réservait l'utilisation aux "touristes" en excluant expressément et systématiquement les gens du voyage de l'accès au camping municipal. Ce règlement caractérise une discrimination indirecte à l'encontre des gens du voyage. Le Collège recommande au mis en cause de mettre l'arrêté litigieux en conformité avec la loi afin d'interdire toute discrimination dans l'accès au camping concerné.

*Délibération n° 2010-03, 25/01/2010.*

## **Handicap / État de santé**

### **Délibération relative à des faits de harcèlement, une discrimination salariale et un licenciement à raison de l'état de santé et du handicap.**

#### **Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

Dès l'annonce de sa maladie, la réclamante commence à essuyer des reproches de son employeur. Un second vendeur est embauché sur le même secteur si bien que sa rémunération variable s'en trouve diminuée. L'employeur impose ensuite à la réclamante une mutation sur un poste de vendeur magasin, ce qui a pour conséquence de rendre ses conditions de travail plus difficiles physiquement. Elle est ensuite réaffectée sur son ancien poste tout en conservant les conditions de rémunération de vendeur magasin et sans récupérer son portefeuille de clients, si bien que sa rémunération est nettement inférieure à celle de son collègue qui exerce les mêmes fonctions. Enfin, suite à un avis d'inaptitude de la médecine du travail, la réclamante est licenciée hâtivement sans que l'employeur n'ait effectué de réelles recherches de reclassement et sans qu'il n'ait pris les mesures appropriées pour maintenir la réclamante dans son emploi. En conséquence, le Collège considère que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération et qu'elle a subi un harcèlement moral ainsi qu'un licenciement discriminatoire en raison de l'état de santé. Il décide de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes.

*Délibération n° 2010-259, 29/11/2010.*

### **Délibération relative à une clause discriminatoire d'un contrat de travail à raison de l'état de santé ou du handicap des salariés.**

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

La HALDE a eu connaissance d'une clause litigieuse figurant dans les contrats de

travail des personnels navigant commercial d'une société aérienne.

Cette clause prévoit la possibilité pour la société de rompre sans préavis ni indemnité le contrat de travail d'un PNC dès lors que celui-ci est déclaré définitivement inapte ou pour tout autre raison administrative entraînant la suppression de sa licence.

Le Collège considère que cette clause est contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation ainsi qu'à l'interdiction des discriminations à raison de l'état de santé ou du handicap.

Le Collège recommande à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour supprimer la clause litigieuse de tous les contrats de travail en cours et futurs et d'en rendre compte dans un délai de trois mois à compter de la notification de la présente délibération.

*Délibération n° 2010-254, 29/11/2010.*

### **Délibération relative au refus d'accès à un stage d'évaluation en milieu de travail en raison de l'état de santé.**

#### **Handicap - État de santé - Biens et Services - Fonctionnement services publics - Recommandation**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative au refus d'accès à un stage d'évaluation en milieu de travail (EMT) en raison de l'état de santé. Les articles 225-1 et 225-2 6° du Code pénal interdisent de refuser l'accès à un stage visé par l'article L. 412-8 2° du Code de la Sécurité sociale en raison de l'état de santé. L'accès à un stage d'EMT au sein d'un ESAT relève des comportements visés par les dispositions précitées. L'accès à un tel stage ne saurait être refusé au motif que le réclamant est séropositif au virus VIH et que son poste de travail fait courir un risque de contamination aux autres travailleurs, dès lors que ce risque n'a pas été apprécié par un médecin du travail. En conséquence, le Collège recommande à l'ESAT de réparer le préjudice subi par le réclamant.

*Délibération n° 2010-224, 11/10/2010.*

**Délibération prenant acte de la modification de la réglementation concernant l'aptitude physique exigée des candidats à l'emploi de gardien de la paix, dans le sens préconisé par la HALDE.**

**Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur public - Suivi de délibération**

La HALDE a été saisie de plusieurs cas de refus d'accès à des emplois publics, au motif que les candidats ne présentaient pas les conditions d'aptitude particulières requises. La HALDE avait recommandé aux pouvoirs publics de modifier la réglementation. Par un arrêté du 2 août 2010 du ministre (...), la réglementation a été modifiée dans le sens préconisé par la HALDE. En conséquence, le Collège prend acte de la suite favorable donnée à sa recommandation.

*Délibération n° 2010-210, 27/09/2010.*

**Délibération relative à l'installation d'un portail automatisé fermant l'accès d'une résidence, entravant l'accès des patients d'un masseur-kinésithérapeute.**

**Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie d'une réclamation d'un masseur-kinésithérapeute relative à l'installation d'un portail automatisé fermant l'accès de la résidence où se trouve son cabinet. Il indique que ce nouveau dispositif n'est pas accessible pour ses patients, et entrave ainsi l'exercice de son activité professionnelle. L'enquête confirme le non-respect des règles d'accessibilité. La HALDE estime que la situation caractérise une discrimination indirecte par association en matière d'emploi à l'encontre du réclamant en lien avec le handicap d'une partie de sa clientèle et décide de présenter ses observations dans le cadre de la procédure en cours.

*Délibération n° 2010-180, 06/09/2010.*

**Délibération relative à un refus de titularisation, dans la fonction publique territoriale, discriminatoire car fondé sur le handicap psychique du réclamant.**

**Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur public - Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie d'un refus de titularisation au poste d'adjoint technique dans une petite commune. Le réclamant, victime d'un handicap psychique, estime que ce refus est fondé sur ce handicap. Il ressort de l'enquête que le maire s'oppose à la mise en place des mesures appropriées permettant de compenser le handicap. Dès lors, l'argument d'une éventuelle insuffisance professionnelle ne peut être retenu. Le Collège considère que le refus de titularisation est discriminatoire, au sens de l'article 6 de la loi Le Pors, et décide de présenter des observations en ce sens devant la juridiction administrative saisie du litige.

*Délibération n° 2010-143, 06/09/2010.*

**Délibération relative à la protection insuffisante des employés de maison contre les discriminations.**

**Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur privé - Recommandation**

Saisie d'une réclamation d'une personne qui exerce des fonctions d'employé de maison, la HALDE a examiné le statut des employés de maison et notamment les dispositions de l'article L. 7221-2 du Code du travail.

Il ressort de cette analyse qu'une interprétation littérale de cet article conduirait à exclure les employés de maison du bénéfice de la majorité des dispositions du Code du travail et en particulier des articles L. 1132-1 et suivants qui assurent aux salariés une protection contre les discriminations.

En conséquence, le Collège recommande au ministre du Travail d'initier une réforme législative visant à modifier l'article L. 7221-2 pour supprimer le mot "seules" de l'alinéa 1 de l'article L. 7221-2 du Code du travail et à y ajou-

ter une référence explicite au titre III du Livre I<sup>er</sup> de la Première partie du Code du travail qui prohibe les discriminations.

*Délibération n° 2010-139, 14/06/2010.*

**Délibération relative à la radiation pour abandon de poste d'un agent administratif handicapé.**

**Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur public - Observations devant les tribunaux**

La réclamante, agent administratif atteint d'une déficience visuelle et justifiant d'une reconnaissance de son handicap, a saisi la HALDE d'une réclamation relative à une décision de radiation des cadres pour abandon de poste, prononcée à son encontre par l'administration, au motif qu'elle refusait de rejoindre sans motif légitime les différents postes auxquels elle était affectée. L'administration n'apportait aucun élément permettant de justifier que les postes sur lesquels était affectée la réclamante étaient compatibles avec son handicap, ni que les mesures appropriées pour lui permettre d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications avaient été prises. Dès lors, le Collège considère que la décision de radiation prise à l'encontre de la réclamante constitue une discrimination fondée sur le handicap au sens des articles 6 et 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

En conséquence, le Collège décide de présenter ses observations devant la cour administrative d'appel.

*Délibération n° 2010-100, 14/06/2010.*

**Délibération relative au refus d'embarquement sur un vol d'une compagnie aérienne opposé à une personne à mobilité réduite voyageant seule.**

**Handicap - État de santé - Biens et Services - Biens et services privés - Observations devant les tribunaux**

Le procureur de la République a sollicité les observations de la HALDE sur le refus d'embarquement sur un vol d'une compagnie aérienne opposé à une personne à mobilité réduite voyageant seule. La compagnie indique faire l'application du règlement européen n° 1107/2006 du



5 juillet 2006 permettant de refuser l'accès à une personne non accompagnée pour des raisons de sécurité. Le délit de refus de prestation de service en raison du handicap entre dans les prévisions des articles 225-1 et 225-2 du Code pénal lorsqu'il s'agit, comme en l'espèce, d'un refus systématique d'accès pour toute personne handicapée non accompagnée, alors même que la compagnie n'établit pas sur la base de quelles règles de sécurité elle a adopté une telle politique systématique d'exclusion.

*Délibération n° 2010-107, 03/05/2010.*

## Sexe

**Délibération relative à un refus discriminatoire d'une CPAM d'indemniser un congé d'adoption à un père.**

**Genre - Biens et Services - Règlementation services publics - Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie d'un refus d'une Caisse primaire d'assurance maladie d'indemniser un père au titre du congé d'adoption. La CPAM fonde sa décision sur l'article L. 331-7 du Code de la Sécurité sociale qui réserve ce droit aux mères, tout en leur permettant de le céder au père ou de le partager.

Le Collège constate que ce texte instaure une différence de traitement à raison du sexe, discriminatoire au sens de l'article 9e de la directive 2006/54/CE, ainsi que de la combinaison des articles 8 et 14 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme. Il décide de recommander aux ministres compétents d'engager une réflexion visant à mettre fin à cette différence de traitement.

*Délibération n° 2010-277, 29/11/2010.*

**Délibération relative au refus d'accès aux filles à l'internat d'un lycée public.**

**Genre - Éducation - Logement - Recommandation**

La HALDE a été saisie du refus d'accès aux filles intégrant les classes préparatoires aux grandes écoles à l'internat d'un lycée public. Aucun des arguments avancés par l'établissement ne permet de considérer que l'exclusion des filles

poursuivrait un but légitime, cette restriction étant essentiellement structurelle et issue d'un contexte historique où les filles n'avaient accès qu'à certains établissements avant l'adoption de la loi sur la mixité. Parallèlement, le maintien d'internats non mixtes ne permet pas de favoriser la mixité dans l'orientation même des étudiants selon les filières scientifiques, économiques et littéraires et a un impact négatif sur l'accès à la formation professionnelle. La HALDE conclut à l'existence d'une double discrimination au regard des articles 2-2 et 2-4 de la loi du 27 mai 2008. La HALDE recommande notamment au ministère compétent en collaboration avec les régions concernées d'établir un plan d'action afin de mettre un terme définitif à l'existence d'un internat non mixte. Dans l'intervalle, elle leur demande de développer des solutions alternatives pour loger des étudiantes en classes préparatoires à proximité du lycée concerné et à coût égal.

*Délibération n° 2010-255, 11/10/2010.*

**Délibération relative à la question des inégalités de genre en matière de retraite.**

**Genre - Emploi - Recommandation**

La HALDE, confrontée aux situations d'inégalité et de discrimination rencontrées par les femmes, souhaite, à l'occasion du projet de loi sur les retraites, alerter sur les effets que cette réforme, en l'état, pourrait induire sur la situation des femmes.

*Délibération n° 2010-202, 13/09/2010.*

**Délibération relative à une disposition conventionnelle octroyant le bénéfice de congés supplémentaires par enfant à charge au profit des seules mères salariées.**

**Genre - Emploi - Emploi secteur privé - Recommandation**

La disposition conventionnelle en vigueur au sein de la société, octroyant le bénéfice de congés supplémentaires par enfant à charge au profit des mères salariées, est discriminatoire en raison du sexe et doit à ce titre être considérée comme nulle.

Le Collège recommande à la société de modifier cette disposition, et d'en étendre le bénéfice à tous les salariés sans distinction de sexe afin de restaurer l'égalité de traitement entre les parents. Le Collège recommande également à la société d'indemniser les salariés ayant fait la demande de congés supplémentaires pour enfant à charge.

*Délibération n° 2010-84, 01/03/2010.*

**Délibération relative à une discrimination en matière de rémunération en raison du sexe.**

**Genre - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La réclamante découvre que sa rémunération est inférieure à celle de son collègue placé sur un poste inférieur. L'employeur répond notamment qu'il n'est lié par aucune classification ou grille de salaire, que les salariés occupent des fonctions différentes et que la situation du marché de l'emploi justifie l'écart de rémunération.

L'employeur sur qui repose la charge de la preuve ne démontre pas que la situation est fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La HALDE considère que la réclamante a fait l'objet d'une discrimination en matière de rémunération en raison de son sexe, et décide de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes.

*Délibération n° 2010-78, 01/03/2010.*

## État de grossesse

**Délibération relative à la privation d'activité d'une salariée en raison de son état de grossesse.**

**État de grossesse - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La réclamante est employée par la société A en qualité de personnel navigant commercial.

Suite à l'annonce de sa grossesse, son employeur a immédiatement suspendu son contrat de travail au motif qu'elle serait inapte, sans que cette inaptitude n'ait été constatée par un médecin du travail. Ce faisant, le mis en cause a

violé les termes de l'article L. 1225-7 du Code du travail et privé illégalement d'activité la réclamante.

Le Collège considère que la réclamante a été victime de discrimination en raison de son état de grossesse et décide de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes.

*Délibération n° 2010-153, 29/11/2010.*

### **Délibération relative à une discrimination au retour de congé maternité, suivi d'un harcèlement moral discriminatoire.**

#### **État de grossesse - Situation de famille - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La réclamante, directrice d'un hôtel, a vu changer ses attributions à son retour de congé maternité. Obligation lui a été faite de s'occuper de l'entretien des chambres, comme du lavage des moquettes, et d'assurer le service des petits déjeuners. De plus, occupant un appartement de fonction, il lui a été demandé de le laisser à la disposition du gérant et de sa collègue lors de ses absences. La réclamante a alors préféré déménager. Pour cette raison, elle a été mise à pied et a fait l'objet d'une plainte pour vol de mobilier sept mois après avoir quitté l'appartement. Le Collège relève que la réclamante n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire au retour de son congé maternité et ce, en violation de l'article L. 1225-25 du Code du travail, et qu'elle a fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire. La HALDE décide de présenter des observations devant le CPH.

*Délibération n° 2010-231, 11/10/2010.*

### **Délibération relative à une discrimination en raison de l'état de grossesse.**

#### **État de grossesse - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La réclamante a saisi la HALDE d'une réclamation relative à une discrimination en raison de son état de grossesse et de son sexe. La réclamante est exposée

aux poussières de plomb sur son lieu de travail. À l'annonce de sa grossesse, l'employeur l'incite à avorter et exerce sur elle des pressions psychologiques. Elle est placée en arrêt de travail. La réclamante qui, du fait de sa grossesse, fait l'objet d'une interdiction absolue à l'exposition au plomb, est placée en inaptitude. Malgré l'intervention de la médecine du travail et une mise en demeure du contrôleur du travail, l'employeur se refuse à prendre les mesures nécessaires à la mise en conformité des locaux. Un mois plus tard, elle est licenciée pour motif économique pendant la période de protection légale. Il ressort de l'enquête que la réclamante a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire, d'une discrimination en matière d'emploi et de conditions de travail, et d'un licenciement discriminatoire liés à sa grossesse et à son sexe. La HALDE présentera ses observations devant la juridiction.

*Délibération n° 2010-156, 05/07/2010.*

### **Délibération relative à un refus d'embauche fondé sur la grossesse de la réclamante.**

#### **État de grossesse - Emploi - Emploi secteur privé - Transmission au parquet**

Alors que la réclamante disposait d'une promesse d'embauche et devait prendre ses fonctions le 18 janvier 2010, et qu'elle venait d'annoncer sa grossesse à la directrice des ressources humaines le 15 janvier 2010, elle reçoit un courrier électronique le 19 janvier 2010 l'informant que sa candidature n'était plus retenue en des termes très clairs : "Cependant votre candidature ne peut être retenue au vu de la circonstance heureuse qui vous arrive et nous en sommes ravis pour vous."

Le Collège considère que le délit de refus d'embauche en raison de la grossesse de la réclamante réprimé par l'article 225-2-3° du Code pénal est établi et transmet le dossier au procureur de la République compétent aux fins de poursuites.

*Délibération n° 2010-171, 05/07/2010.*

### **Délibération relative à une discrimination en matière d'affectations, d'avancement de carrière et de rémunération, en raison des grossesses de la réclamante.**

#### **Situation de famille - Genre - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La réclamante, première femme embauchée à un poste d'adjoint directeur de travaux, au sein de l'entreprise, estime avoir fait l'objet d'une discrimination en matière d'affectations, d'avancement de carrière et de rémunération, notamment à compter de la première de ses quatre grossesses. Il ressort des données communiquées par l'employeur que la réclamante a fait l'objet de onze affectations sur des postes différents au cours de sa carrière contre moins de trois pour ses collègues placés dans une situation comparable, qu'elle a été écartée de ses fonctions de directeur de travaux et affectée à des postes non conformes à son contrat de travail. Elle est la seule à ne pas avoir bénéficié d'un avancement au moment de sa nomination au poste de directeur de travaux. Cet avancement n'interviendra que quatre ans plus tard. À compter de cette période, qui correspond à son premier congé maternité, la réclamante n'obtiendra plus jamais de promotion. Si on observe une très bonne évolution de son salaire au début de sa carrière, sa courbe salariale s'infléchit à deux reprises, et cesse littéralement d'évoluer à compter de sa première grossesse. L'employeur n'apportant pas de justification objective étrangère à toute discrimination pour expliquer cette situation, la discrimination fondée sur le sexe et les grossesses de la réclamante est donc établie. La HALDE présentera ses observations devant le CPH.

*Délibération n° 2010-55, 01/03/2010.*



**Délibération relative à l'interruption d'une procédure de recrutement en raison de l'impossibilité pour la réclamante enceinte de se conformer à la réglementation relative à l'aptitude physique des agents de la fonction publique hospitalière.**

**État de grossesse - Emploi - Emploi secteur public - Recommandation**

La réclamante, candidate à un emploi d'agent administratif hospitalier, n'a pu être recrutée au motif qu'elle ne peut, en raison de son état de grossesse, se conformer à la réglementation relative à l'aptitude physique des agents de la fonction publique hospitalière qui exige une radiographie pulmonaire. En effet, cet examen est proscrit en cas de grossesse. En conséquence, le Collège a invité le Président à recommander au directeur de l'établissement public de santé, un réexamen bienveillant de la candidature de la réclamante dans le cadre d'un nouveau contrat, ou à défaut d'engagement, le versement d'une indemnité en réparation des préjudices matériel et moral subis, en lui versant une indemnité représentative des salaires qu'elle aurait perçus. Le Collège a également recommandé au ministre de la Santé et des Sports, de préciser par voie de circulaire, l'ensemble des examens alternatifs auxquels il doit être procédé afin de satisfaire aux exigences réglementaires de recrutement, permettant la délivrance d'un certificat d'aptitude médicale.

*Délibération n° 2010-22, 01/02/2010.*

## Situation de famille

**Délibération relative à un refus opposé par l'inspection académique d'octroyer une bourse nationale de lycée.**

**Situation de famille - Biens et Services - Fonctionnement services publics - Recommandation**

Le réclamant dispose d'une délégation d'autorité parentale totale sur ses quatre frères et sœurs, leur père se trouvant à l'étranger. Les plus jeunes bénéficient de la bourse nationale de collège. En revanche, les plus âgés, qui recevaient une bourse lorsqu'ils étaient au collège,

n'ont pu y prétendre lors de leur passage au lycée au motif que leur famille – entendue comme les père, mère et les enfants à charge – ne réside pas en France. Il semble paradoxal d'imposer des conditions supplémentaires de preuve s'agissant de la bourse de lycée alors même qu'aucune exigence de ce type n'est prévue pour les bourses de collège. Le Collège considère que cette pratique, qui conduit à exclure une partie des élèves théoriquement concernés par cette prestation constitue une discrimination fondée sur la situation de famille contraire à l'article 1<sup>er</sup> du premier protocole additionnel de la CEDH combiné avec son article 14 et recommande au ministre compétent de clarifier les conditions d'attribution des bourses nationales de lycée et de les harmoniser avec celles des bourses de collège.

*Délibération n° 2010-247, 13/12/2010.*

**Délibération relative au rejet de la candidature, dans une commune, de la fille de l'ancien maire.**

**Situation de famille - Emploi - Emploi secteur public - Recommandation - Rappel à la loi**

La réclamante, fille de l'ancien maire de la commune au sein de laquelle elle se porte candidate à un poste d'agent contractuel, a vu sa candidature rejetée. Au cours de l'enquête, la HALDE a établi que la décision contestée présente un caractère discriminatoire en raison des critères combinés de la situation de famille et du patronyme. En conséquence, le Collège a invité le Président à recommander au maire auteur de la décision de faire droit à la demande d'indemnité présentée par la réclamante. De plus, afin d'éviter qu'une telle situation ne se réitère, le Collège invite le Président à rappeler au maire les termes de la loi.

*Délibération n° 2010-19, 22/02/2010.*

**Délibération relative aux prestations liées aux changements de résidence des militaires partenaires de pacte civil de solidarité (PACS).**

**Situation de famille - Orientation sexuelle - Emploi - Emploi secteur public - Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie par un militaire de carrière, partenaire d'un pacte civil de solidarité avec une personne de même sexe, qui s'est vu refuser par le ministre de la Défense, le bénéfice de l'indemnité pour charge militaire et ses compléments, au taux reconnu aux militaires mariés. Le Collège considère que le décret n° 59-1193 du 13 octobre 1959 fixant le régime de l'indemnité pour charges militaires instaure une différence de traitement entre personnel marié et personnel pacsé non conforme à la directive 2000/78/CE garantissant le principe de non-discrimination à raison de l'orientation sexuelle. Il en déduit que la décision individuelle opposée au réclamant sur le fondement de ces textes est discriminatoire. Il décide de présenter des observations en ce sens devant le tribunal administratif saisi du litige.

*Délibération n° 2010-18, 25/01/2010.*

## Âge

**Délibération relative aux restrictions fondées sur l'âge imposées à des moniteurs de ski dans l'exercice de leur activité professionnelle.**

**Âge - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie d'une réclamation de moniteurs de ski contestant la décision prise par l'assemblée générale du syndicat local imposant une restriction de leur activité en tant que membre du syndicat à partir de l'âge de 61 ans. Cette décision caractérise une différence de traitement en matière d'emploi à raison de l'âge au sens de la loi du 27 mai 2008. Censée permettre une meilleure intégration des jeunes moniteurs, cette mesure apparaît comme ne faisant peser des obligations que sur les moniteurs de plus de 61 ans, et ce au

profit de tous les autres moniteurs et non uniquement des plus jeunes. En conséquence, les moyens mis en œuvre pour atteindre cet objectif sont manifestement inadaptés et disproportionnés. La HALDE décide de présenter des observations en ce sens dans la procédure en cours.

*Délibération n° 2010-265, 29/11/2010.*

### **Délibération relative à une condition d'âge maximal pour le recrutement des attachés temporaires d'enseignement.**

#### **Âge - Emploi - Emploi secteur public - Recommandation**

La HALDE a été saisie d'un décret prévoyant une condition d'âge pour le renouvellement des contrats d'attaché temporaire d'enseignement et de recherche (ATER). Or, la limite d'âge ne saurait relever "d'exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emploi ou emploi." Cette limite d'âge discriminatoire est contraire à l'article 6 de la loi Le Pors. Le Collège recommande au ministre (...) de la supprimer.

*Délibération n° 2010-208, 27/09/2010.*

### **Délibération relative au refus d'attribution d'une carte de paiement adossée à une réserve de crédit en raison de l'âge du demandeur.**

#### **Âge - Biens et Services - Biens et services privés - Transmission autre organisme**

Un établissement de crédit a refusé d'attribuer une carte de paiement adossée à une réserve de crédit à plusieurs réclamants en raison de leurs âges. En effet, la politique contractuelle de cet établissement fixe une limite à 80 ans pour l'octroi de ses cartes. Le Collège estime que le refus opposé aux réclamants est manifestement contraire aux articles 225-1 et 2 du Code pénal. Le Collège décide de porter à la connaissance de la CNIL et l'ensemble des acteurs du milieu financier la présente délibération.

*Délibération n° 2010-207, 27/09/2010.*

### **Délibération relative au refus d'un assureur de couvrir le risque chômage au-delà de 55 ans.**

#### **Âge - Biens et Services - Biens et services privés - Recommandation**

Un assureur refuse de couvrir le risque chômage au-delà de 55 ans. Interrogé par la HALDE, il explique que cette situation résulte des termes mêmes du contrat d'assurance que la réclamante a souscrit. Il ajoute que l'âge est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques à couvrir et dans la détermination de la cotisation d'assurance. La HALDE rappelle que l'âge ne peut pas en principe remplacer d'autres indicateurs plus précis lorsqu'ils existent pour permettre des différences de traitement, sous peine de contrevenir aux articles 225-1 et 225-2 du Code pénal. Le Collège recommande l'indemnisation de la réclamante, la suppression de la limite d'âge de 55 ans dans les polices d'assurance qui continuent de la prévoir ainsi que la mise en place de dispositifs appropriés de formation et de sensibilisation du personnel de la société d'assurance.

*Délibération n° 2010-196, 27/09/2010.*

### **Délibération relative à des offres de prêts proposées uniquement aux demandeurs de moins de 75 ans.**

#### **Âge - Biens et Services - Biens et services privés - Recommandation - Suivi de délibération**

Un groupe de protection sociale avait fixé une limite d'âge à 75 ans pour l'octroi de prêts à la consommation proposés à ses participants. Une telle pratique est contraire aux articles 225-1 et 225-2 du Code pénal qui interdisent de refuser ou subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'âge. Pour justifier cette limite d'âge, le mis en cause se fondait sur les conditions d'éligibilité de l'assurance décès-invalidité proposée par son partenaire financier pour ses prêts. Interrogée par la HALDE, l'établissement de crédit a précisé qu'en cas d'inéligibilité à l'assurance groupe, une assurance individuelle devait être proposée. Suite à l'instruction de la HALDE, le groupe a

supprimé la condition d'âge. Le Collège recommande cependant qu'une réflexion générale sur la garantie des remboursements en cas de décès soit engagée par les établissements de crédit, notamment lorsque l'emprunteur n'est pas éligible à l'assurance décès-invalidité.

*Délibération n° 2010-193, 27/09/2010.*

### **Délibération relative à un refus de location d'un véhicule utilitaire à raison de l'âge du conducteur.**

#### **Âge - Biens et Services - Biens et services privés - Suivi de délibération**

La HALDE a été saisie d'une réclamation d'un jeune conducteur, qui se serait vu refuser la location d'un véhicule utilitaire à raison de son âge (moins de 25 ans). La HALDE a constaté dans sa délibération n° 2009-417 du 21 décembre 2009 que la pratique consistant à fixer un âge minimum pour la location de certaines catégories de véhicules, caractérise une subordination de la fourniture d'un service en raison de l'âge, contraire aux articles 225-1, 225-2 du Code pénal.

*Délibération n° 2010-192, 27/09/2010.*

## **Appartenance syndicale**

### **Délibération relative au licenciement d'une salariée concomitant avec son adhésion à un syndicat.**

#### **Appartenance syndicale - Emploi - Emploi secteur privé - Observations devant les tribunaux**

Une salariée a saisi la HALDE pour discrimination salariale. Elle a été licenciée le jour même de son adhésion à un syndicat. L'employeur n'a apporté aucune justification probante sur les motifs de son licenciement, qui apparaît comme une mesure brutale et disproportionnée, d'autant plus qu'une autre salariée a été licenciée dans les mêmes circonstances. La HALDE, comme l'Inspection du travail, a relevé le caractère discriminatoire du licenciement et décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel.

*Délibération n° 2010-50, 22/02/2010.*



## Opinions

**Délibération relative à la loi du 10 juin 1971, excluant la prise en compte de la durée du service civil accompli par les objecteurs de conscience du calcul de l'ancienneté et de la constitution du droit à pension de retraite des fonctionnaires de l'État.**

**Opinions - Biens et Services -  
Règlementation services publics -  
Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie d'une réclamation relative à la législation française, et plus particulièrement à la loi du 10 juin 1971, excluant la prise en compte de la durée du service civil accompli par les objecteurs de conscience entre le 12 juin 1971 et le 11 juillet 1983 du calcul de l'ancienneté et de la constitution du droit à pension de retraite des fonctionnaires de l'État. Le Collège considère que ces dispositions constituent une discrimination fondée sur les opinions ou les convictions, prohibée par l'article 14 de la CEDH combiné avec l'article 1<sup>er</sup> de son 1<sup>er</sup> protocole additionnel. Il décide de formuler ses observations devant la juridiction saisie.

*Délibération n° 2010-188, 11/10/2010.*

**Délibération relative au rejet de la demande d'adhésion d'une association à un équipement municipal.**

**Opinions - Biens et Services -  
Fonctionnement services publics -  
Observations devant les tribunaux**

La HALDE a été saisie par une association d'une réclamation relative au rejet de sa demande d'adhésion à un équipement municipal. La décision de refus est fondée sur un article du règlement intérieur de cet équipement, modifié au cours de l'enquête menée par la HALDE, qui exclut : les mutuelles, les syndicats, les partis politiques, les coopératives ainsi que les associations à but culturel et celles à caractère ésotérique ou favorisant la promotion et le développement des associations de ce type. L'association estime que ce refus constitue une rupture du principe d'égalité ainsi qu'une atteinte au principe de non-discrimination à raison de son supposé objet politique. La décision de refus d'adhésion

contrevient au principe constitutionnel d'égalité et à celui de non-discrimination tel qu'il résulte de la combinaison des articles 11 et 14 de la CEDH, dès lors que d'autres organismes à vocation politique ou syndicale ont été admis. En conséquence, le Collège décide de présenter des observations dans l'instance en cours devant le tribunal administratif.

*Délibération n° 2010-161, 13/09/2010.*

## Orientation sexuelle

**Délibération relative à des faits de harcèlement discriminatoire à raison de l'orientation sexuelle, dont les réclamantes s'estiment victimes dans le cadre de leurs fonctions.**

**Orientation sexuelle - Emploi -  
Emploi secteur public -  
Observations devant les tribunaux**

Les réclamantes, une ex-adjointe de sécurité et sa compagne un brigadier-chef de police, ont saisi la HALDE d'une réclamation relative à des faits de harcèlement discriminatoire à raison de leur orientation sexuelle, dont elles s'estiment victimes dans le cadre de leurs fonctions. L'enquête menée par la HALDE permet de retenir l'existence d'un harcèlement à raison de l'orientation sexuelle des réclamantes, au sens des articles 6 et 6 quinquies de la loi n° 83-634, du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, le Collège décide de présenter des observations dans l'instance en cours devant le tribunal administratif saisi.

*Délibération n° 2010-281, 29/11/2010.*

**Délibération relative à la décision du ministère de l'Intérieur de ne plus transmettre aux membres du jury des informations administratives sur les candidats pour le concours de gardien de la paix.**

**Orientation sexuelle - Emploi -  
Emploi secteur public -  
Discrimination non caractérisée**

À l'occasion d'une réclamation d'un candidat relative à l'épreuve d'entretien du concours externe déconcentré de gardien de la paix, la HALDE relève que les informations administratives transmises au jury n'apparaissent pas nécessaires à l'évaluation des compétences des candidats, et pourraient se révéler potentiellement discriminatoires à raison de l'orientation sexuelle.

Le Collège prend acte de la décision du ministère de l'Intérieur de ne plus transmettre aux membres du jury ces informations pour le concours de gardien de la paix.

*Délibération n° 2010-99, 17/05/2010.*

## Religion

**Délibération relative à la décision d'un rectorat de faire bénéficier les élèves issus de collèges publics d'une priorité dans leurs choix d'affectation.**

**Religion - Éducation -  
Recommandation**

Le rectorat a décidé de faire bénéficier les élèves issus de collèges publics d'une priorité dans leurs choix d'affectation. Il soulève des contraintes de gestion d'effectifs. Après avoir relevé que la très grande majorité des élèves scolarisés dans l'enseignement privé sous contrat l'étaient dans des établissements confessionnels catholiques, le Collège estime que la situation peut être qualifiée de discrimination indirecte, en ce qu'elle est susceptible d'affecter majoritairement des élèves dont les parents ont fait des choix pédagogiques en raison de leurs convictions religieuses. Il recommande au rectorat de revoir la gestion des inscriptions en classe de seconde afin que les modalités mises en place ne prennent pas en compte le statut privé ou public de l'établissement fréquenté et décide de transmettre sa délibération au ministre de l'Éducation nationale.

*Délibération n° 2010-73, 01/03/2010.*

### Délibération relative aux refus opposés aux demandes d'un détenu d'assistance spirituelle d'un ministre du culte appartenant aux Témoins de Jehovah.

#### Religion - Biens et Services - Fonctionnement services publics - Observations devant les tribunaux

La HALDE a été saisie par un détenu d'une réclamation relative aux refus opposés à ses demandes d'assistance spirituelle d'un ministre du culte appartenant aux Témoins de Jehovah et au

rejet de la demande d'agrément en tant qu'aumônier formulée par ce ministre du culte. Le réclamant estime que ces décisions sont constitutives d'une discrimination fondée sur les convictions religieuses. Après instruction, le Collège constate que ces refus qui portent atteinte au droit à la liberté de conscience et d'opinion des détenus, affirmée par l'article D 432 du Code de procédure pénale, la Règle pénitentiaire européenne 29.1 et l'article 9 de la Convention européenne des droits de l'homme, constituent une discrimination fondée

sur les convictions des intéressés. En conséquence, le Collège décide de formuler ses observations devant le tribunal administratif saisi du refus de délivrance de l'agrément et recommande au ministre d'organiser les pratiques culturelles en milieu carcéral sur des critères objectifs et de les mettre en œuvre de façon effective au sein des établissements pénitentiaires.

*Délibérations n° 2010-43 et 2010-44, 22/02/2010.*

## ANNEXE II

# Recueil de décisions de jurisprudence 2010

### Introduction : Compétence de la HALDE

#### Arrêt relatif au rôle de la HALDE dans les instances prud'homales.

#### Appartenance syndicale - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui

Un représentant syndical avait saisi la HALDE car il estimait avoir été victime d'un licenciement discriminatoire. Après enquête, la HALDE avait constaté l'existence d'une discrimination syndicale. Elle avait décidé de présenter ses observations devant la cour d'appel de Paris en décembre 2007, qui avait condamné l'employeur à verser 24 000 euros d'indemnités et ordonné la réintégration du salarié dans l'entreprise. L'employeur avait alors formé un pourvoi en cassation en contestant notamment le bien-fondé de l'intervention de la HALDE. La Cour de cassation considère que "la HALDE a la faculté de présenter des observations portées à la connaissance des parties" et que ces observations "ne méconnaissent pas en elles-mêmes les exigences du procès équitable et de l'égalité des armes dès lors que les parties sont en mesure de

répliquer par écrit et oralement à ces observations et que le juge apprécie la valeur probante des pièces qui lui sont fournies et qui ont été soumises au débat contradictoire".

*Cass. Soc., n° 08-40628, 02/06/2010. Voir délibération n° 2008-201 du 29/09/2008.*

## PARTIE I: LES CONCEPTS

### I - Définition des discriminations : mesures de rétorsion

#### Conseil d'État

**Arrêt relatif à l'annulation d'un refus de titularisation pour insuffisance professionnelle d'un gardien de police ayant subi des faits de harcèlement racial.**

#### Origine - Emploi - Emploi secteur public

Le Conseil d'État confirme la décision de la cour administrative d'appel d'annuler un refus de titularisation pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire stagiaire, gardien de police municipale, qui avait fait l'objet d'un harcèlement discriminatoire à caractère racial, ce qui avait entaché de partialité les auteurs du rapport d'évaluation.

*Conseil d'État, n° 314923, 13/01/2010, A. c/ Commune de Lattes.*

#### Cour d'appel

**Arrêt relatif à une procédure de licenciement intervenue en raison de l'action prud'homale engagée par le salarié.**

#### Origine - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui

Un salarié s'estimant victime de discrimination en raison de l'origine a saisi la justice. La cour d'appel reconnaît que la procédure de licenciement a été mise en place à seule fin de se débarrasser d'un salarié devenu encombrant en rai-





son de son action prud'homale. Elle conclut à la nullité du licenciement et condamne la société au paiement de 50 000 euros de dommages et intérêts.

*CA Fort de France, n° 10/232, 15/12/201, Bouygues Télécom.*

*Voir délibération n° 2009-246 du 15/06/2009.*

## II - Preuve

### 1 - Aménagement de la charge de la preuve

#### Cour de cassation

**Arrêt relatif à l'aménagement de la charge de la preuve et à la production de documents par l'employeur.**

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

Un salarié a été engagé par une société en 1968. Il allègue que le brusque retrait de ses responsabilités et l'absence de toute progression professionnelle ultérieure à compter de cette date caractérisent une discrimination syndicale et saisit le CPH. Devant la Cour de cassation la société faisait valoir que le droit au procès équitable inclut le principe d'égalité des armes qui interdit de faire peser sur une partie une charge probatoire disproportionnée au regard de celle pesant sur son adversaire, compte tenu de la durée excessive de conservation des pièces qu'elle impliquerait, en reprochant à l'employeur de ne pas produire l'intégralité des pièces relatives à la situation des salariés de l'entreprise sur une période de 30 ans, tandis qu'elle n'exigerait du salarié que de simples éléments de nature à étayer son allégation. L'employeur soutient qu'en refusant d'en tenir compte la cour d'appel a méconnu les exigences du droit au procès équitable et violé l'article 6-1 de la CEDH. La Cour de cassation répond qu'eu égard à la nécessité de protéger les droits fondamentaux de l'intéressé, l'aménagement légal des règles de preuve prévues par l'article L. 11343-1 du Code du travail ne viole pas le principe d'égalité des armes. L'entreprise avait le pouvoir de produire l'intégralité des documents relatifs à la situation du salarié sur 30 ans.

*Cass. Soc., n° 08-41959, 28/01/2010.*

#### Cour d'appel

**Arrêt relatif à une discrimination raciale à l'embauche.**

#### Origine - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui

La HALDE a été saisie par un technicien intérimaire qui estimait ne pas avoir été embauché en CDI en raison de son origine et de son nom à consonance maghrébine.

Les investigations de la HALDE ont fait apparaître, à partir de la liste des embauchés entre 2000 et 2006, une discrimination à l'embauche tenant à l'origine du candidat, révélée par son patronyme à consonance maghrébine et ce, en l'absence d'élément objectif justifiant les décisions de rejet de sa propre candidature.

L'entreprise a été condamnée à verser 13 000 euros de dommages et intérêts à la victime au titre de dommages moraux, et 5 000 euros aux organisations syndicales qui le soutenaient.

*CA Toulouse, n° 08/06630, 19/02/2010.*

*Voir délibérations du 2008-135 du 16/06/2008 et 2009-42 du 09/02/2009.*

### 2 - La preuve pénale

**Arrêt relatif à la condamnation d'un maire pour discrimination et usage abusif du droit de préemption.**

#### Origine - Biens et services - Fonctionnement services publics - Observations HALDE : Oui

La cour juge que le maire a commis le délit de discrimination qui lui est reproché en refusant, par le biais de l'exercice abusif et non fondé du droit de préemption, la possibilité à certaines personnes dont les noms avaient une consonance étrangère, d'user du droit qu'elles avaient acquis en signant un compromis de vente, d'être propriétaires d'un bien immobilier sur la commune. Elle condamne, d'une part, le maire au paiement de 9 500 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et, d'autre part, à cinq ans d'interdiction des droits civiques et civils.

*CA Grenoble, n° 09/01625, 16/06/2010.*

*Voir délibérations 2010-77 du 01/03/2010 et 2010-101 du 26/04/2010.*

## PARTIE II : DÉFINITION ET PORTÉE DES CRITÈRES DE DISCRIMINATION

### I - Sexe

#### CJUE

**Arrêt relatif à l'âge d'ouverture des droits à la retraite différents en fonction du sexe de l'assuré.**

#### Genre - Âge - Emploi - Emploi secteur public

Une femme qui occupait un poste de médecin principal au sein de la caisse d'assurance vieillesse autrichienne, a été mise à la retraite d'office par son employeur à l'âge de 60 ans. Le motif de cette mise à la retraite était une disposition conventionnelle selon laquelle les médecins, lorsqu'ils atteignent l'âge légal de la retraite, peuvent être mis à la retraite d'office. En droit autrichien, cette limite d'âge est actuellement de 65 ans pour les hommes et de 60 ans pour les femmes.

La cour juge qu'une réglementation nationale qui, afin de promouvoir l'accès à l'emploi de personnes plus jeunes, permet à un employeur de licencier les salariés ayant acquis le droit à la pension de retraite, alors que ce droit est acquis pour les femmes à un âge inférieur de cinq années à l'âge auquel ledit droit est constitué pour les hommes, constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.

*CJUE, n° C-356/09, 18/11/2010, Pensionsversicherungsanstalt c/ Dr. Christine Kleist.*

#### Cour de cassation

**Arrêt relatif à l'extension de la protection du congé maternité aux mesures préparatoires au licenciement.**

#### État de grossesse - Emploi - Emploi secteur privé

Une salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour insuffisance professionnelle deux jours après son retour de congé maternité.

La Cour de cassation indique qu'il est interdit non seulement de notifier une décision de licenciement en raison de la grossesse et/ou de la naissance d'un enfant pendant la période de protection, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision, telles que le remplacement définitif de l'employée concernée avant l'échéance de cette période.

*Cass. Soc., n° 08-43299, 15/09/2010.*

## II - Origine

### Conseil constitutionnel

**Décision relative au dispositif de cristallisation des pensions des anciens militaires.**

**Origine - Biens et services - Règlementation services publics**

Le Conseil constitutionnel a été saisi par le Conseil d'État d'une question prioritaire de constitutionnalité concernant les dispositions législatives relatives à la cristallisation des pensions, c'est-à-dire au régime spécial des pensions applicable aux ressortissants des pays et territoires autrefois sous souveraineté française et, en particulier, aux ressortissants algériens. Le Conseil constitutionnel déclare inconstitutionnelles, comme contraires au principe d'égalité, les dispositions contestées.

*Conseil constitutionnel, n° 2010-01 DC QPC, 28/05/2010.*

### Cour d'appel

**Décision relative à la condamnation d'une entreprise pour harcèlement discriminatoire en raison de l'origine et de l'apparence physique.**

**Origine - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui**

La réclamante, d'origine africaine et noire, travaille comme vendeuse à temps partiel pendant ses études. Après un changement de direction, elle fait valoir que sa hiérarchie lui aurait régulièrement demandé de démissionner au motif qu'elle ne correspondrait pas à l'image du magasin en raison de sa couleur de

peau. Elle se voit finalement contrainte de démissionner en raison d'un refus d'adaptation des horaires à ses heures de cours. La cour, suivant les observations de la HALDE, reconnaît le harcèlement discriminatoire en lien avec l'origine et l'apparence physique de la requérante et condamne l'entreprise à 5 000 euros au titre d'indemnité pour nullité du licenciement et 8 000 euros au titre de préjudice moral.

*CA Versailles, n° 09/02217, 28/10/2010.*

*Délibération 2010-128 du 31/09/2010.*

## III - Handicap / État de santé

**Arrêt relatif à l'obligation pour l'État de prendre les mesures appropriées pour rendre les tribunaux accessibles aux avocats handicapés.**

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

Une avocate handicapée qui rencontrait des difficultés pour accéder aux juridictions devant lesquelles elle plaidait, avait demandé à être indemnisée du défaut ou de l'insuffisance des aménagements d'accessibilité.

Le Conseil d'État indique que si, pour des motifs légitimes d'intérêt général, l'État a pu étaler dans le temps la réalisation des aménagements raisonnables destinés à permettre de satisfaire aux exigences d'accessibilité des locaux des palais de justice aux personnes handicapées, le préjudice qui en résulte pour la requérante, avocate handicapée à mobilité réduite fréquentant régulièrement les locaux judiciaires, dont l'exercice de la profession a été rendu, de ce fait, plus difficile, ne saurait, s'il revêt un caractère grave et spécial, être regardé comme une charge incombant normalement à l'intéressée. Le Conseil d'État reconnaît donc le préjudice moral anormal subi par la requérante et demande que l'État soit condamné à lui verser une indemnité de 20 000 euros au titre des dommages moraux.

*Conseil d'État, n° 301572, 22/10/2010.*

## IV - Orientation sexuelle / Mœurs

**Arrêt relatif aux interdictions répétées et injustifiées d'organiser à Moscou des marches pour les droits des homosexuels.**

**Orientation sexuelle - Biens et services - Fonctionnement services publics**

Les organisateurs de marches visant à appeler l'attention du public sur la discrimination envers la communauté gay et lesbienne de Russie et à promouvoir la tolérance et le respect des droits de l'homme communiquèrent à plusieurs reprises à la mairie de Moscou des avis annonçant leur intention d'organiser les marches en question. Ils s'engagèrent également à coopérer avec les forces de l'ordre. Pour toute réponse, ils se virent signifier l'interdiction d'organiser ces marches. La cour observe que la principale raison pour laquelle les marches homosexuelles ont été interdites était la désapprobation des autorités à l'égard de manifestations dont elles considéraient qu'elles promouvaient l'homosexualité. Le requérant a donc subi une discrimination fondée sur son orientation sexuelle. Ainsi, il y a eu violation de l'article 14.

*CEDH, n° 4916/07, 25924/08 et 14599/09, 21/10/2010, Alekseyev c/ Russie.*

## V - Religion / Convictions

### Conseil constitutionnel

**Décision relative à la loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public.**

**Religion - Biens et services - Fonctionnement services publics**

Le Conseil constitutionnel s'est prononcé sur la loi interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public. Il a formulé une réserve d'interprétation et jugé pour le surplus cette loi conforme à la Constitution.



Le législateur a estimé que les pratiques de dissimulation du visage dans l'espace public, auparavant quasi inexistantes, peuvent constituer un danger pour la sécurité publique et méconnaissent les exigences minimales de la vie en société. Il a également estimé que les femmes dissimulant leur visage, volontairement ou non, se trouvent dans une situation d'exclusion et d'infériorité manifestement incompatible avec les principes constitutionnels de liberté et d'égalité. En adoptant la loi, il a complété et généralisé des règles jusque-là réservées à des situations ponctuelles à des fins de protection de l'ordre public. Le Conseil constitutionnel a opéré le contrôle de proportionnalité qu'il exerce constamment pour déterminer si la loi assure entre la sauvegarde de l'ordre public et la garantie des droits constitutionnellement protégés une conciliation qui n'est pas manifestement disproportionnée.

D'une part, il a jugé qu'en l'espèce cette conciliation n'est pas manifestement disproportionnée eu égard aux objectifs que le législateur s'est assignés et compte tenu de la faible sanction instituée en cas de méconnaissance de la règle fixée par lui.

Cependant, d'autre part, le Conseil constitutionnel a jugé que l'interdiction de dissimuler son visage dans l'espace public ne saurait restreindre l'exercice de la liberté religieuse dans les lieux de culte ouverts au public. L'atteinte à l'article 10 de la Déclaration de 1789 relative à la liberté religieuse serait alors excessive. Le Conseil a donc formulé une réserve sur ce point.

Sous cette réserve conduisant à ce que la loi ne puisse restreindre la liberté religieuse dans les lieux de culte ouverts au public, le Conseil constitutionnel a jugé la loi déferée conforme à la Constitution.

*Conseil constitutionnel, n° 2010-613 DC, 07/10/2010.*

## Cour de cassation

**Arrêt relatif au fait qu'un conseiller municipal peut s'exprimer en portant un signe religieux.**

### Religion - Biens et services - Fonctionnement services publics

Un maire a privé une conseillère municipale de l'exercice de son droit de parole en raison du port par cette dernière d'un insigne symbolisant son appartenance à la religion chrétienne. La Cour indique qu'il n'est nullement établi, qu'en l'espèce, le port d'une croix ait été un facteur de trouble susceptible de justifier que le maire, usant de son pouvoir de police, la prive de son droit de s'exprimer, en sa qualité d'élue municipale et qu'aucune disposition législative, nécessaire pour que des restrictions soient apportées à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions, ne permet au maire d'une commune, dans le cadre des réunions du conseil municipal, lieu de débats et de confrontations d'idées, d'interdire aux élus de manifester publiquement, notamment par le port d'un insigne, leur appartenance religieuse. La Cour juge donc que le délit de discrimination est donc caractérisé.

*Cass. Crim., n° 10-80584, 01/09/2010.*

## PARTIE III : LES CHAMPS VISÉS PAR LA PROHIBITION DES DISCRIMINATIONS

### I - Emploi

#### A - Emploi privé

##### 1 - Déroulement de carrière

##### • Appartenance syndicale

**Arrêt relatif à la privation d'entretiens annuels d'un salarié élu du personnel**

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

La Cour de cassation condamne un employeur à 30 000 euros de dommages et intérêts pour avoir privé d'en-

tretiens d'évaluation, pendant plusieurs années, un de ses salariés, élu du personnel.

*Cass. Soc., n° 08-45000, 19/01/2010.*

##### • État de grossesse / Situation de famille

**Arrêt relatif à l'éviction d'une directrice de publicité de son poste à son retour de congé maternité.**

##### Situation de famille - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui

Une femme, directrice de publicité d'un grand magazine informatique, a été écartée de son poste à son retour de congé maternité. Son remplaçant encore en CDD étant jugé plus performant, il a été embauché en CDI dans le mois qui suivit son retour de congé maternité. La salariée a été affectée successivement à deux postes déjà occupés par des directeurs de publicité pour d'autres magazines. Devant son refus d'accepter ces postes, elle a été licenciée pour faute grave.

La cour condamne la société au paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination.

*CA Versailles, n° 09/00524, 16/03/2010, A.S. YELLOW MEDIA (SAS FUTURE FRANCE).*

*Voir délibération n° 2009-325 du 28/09/2009.*

**Arrêt relatif à la condamnation d'une société pour discrimination en raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille.**

##### État de grossesse - Situation de famille - Genre - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui

La cour d'appel de Paris a condamné une société à verser plus de 350 000 euros d'indemnités à une de ses salariées discriminée en raison du sexe, de la grossesse et de la situation de famille. À son retour de congé parental d'éducation, elle n'avait pas retrouvé un poste similaire et avait été affectée à un poste moins valorisant, avec une rémunération inférieure.

nération inférieure. Elle n'avait en outre pas pu bénéficier de formation de remise à niveau, ni de bilan de compétences. La HALDE avait comparé sa situation à celle des personnes arrivées dans l'entreprise avec une formation comparable et avait constaté l'existence d'une discrimination salariale liée au genre, à la grossesse et à la situation de famille. La cour a constaté une situation générale d'inégalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

*CA Paris, n° 06/05388, 05/05/2010.*

*Délibération 2009-404 du 14/12/2009.*

## 2 - Harcèlement

**Arrêt relatif au fait que l'absence de reclassement conforme aux prescriptions du médecin du travail peut constituer un harcèlement moral.**

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

Un employeur qui, dans un premier temps, impose à sa salariée, de manière répétée et au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde et qui, dans un second temps, propose des postes de reclassement de catégorie inférieure, fait preuve de harcèlement moral à l'égard de sa salariée.

*Cass. Soc., n° 08-42616, 28/01/2010.*

## 3 - Inégalité de rémunération discriminatoire

### Cour de cassation

**Arrêt relatif à une différence de rémunération fondée sur le sexe et à la définition de la notion de travail de valeur égale.**

### Genre - Emploi - Emploi secteur privé

La cour d'appel de Paris avait condamné une entreprise à verser à une salariée licenciée 54 536 euros à titre de rappel de salaire. L'employeur ne rapportait en effet pas d'éléments objectifs justifiant l'importante différence de salaire entre la salariée, responsable juridique et responsable des ressources humaines, et

ses collègues masculins, directeurs chargés de la politique commerciale et financière de l'entreprise, membres comme elle du comité de direction. La Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur et valide la possibilité de comparer la situation de salariés qui n'exercent pas les mêmes fonctions dans l'entreprise dès lors qu'ils effectuent un travail de valeur égale. Elle conclut que les postes ayant une identité de niveau hiérarchique, de classification, de responsabilité, une importance comparable dans le fonctionnement de l'entreprise, chacune d'elles exigeant en outre des capacités comparables et représentant une charge nerveuse de même ordre, les salariés concernés doivent percevoir un même niveau de salaire.

*Cass. Soc., n° 09-40021, 06/07/2010, ABI.*

## Tribunaux de première instance

**Décision relative à la condamnation d'une société pour discrimination salariale en raison du sexe.**

La réclamante avait découvert que sa rémunération est inférieure à celle de son collègue placé sur un poste inférieur. Elle a donc saisi la justice pour discrimination salariale.

La cour note qu'aucune classification ni grille de salaire ne permet de fixer la rémunération des employé(e)s et que cette opacité prive la direction de l'entreprise de la possibilité de justifier de la pertinence de ses choix de rémunération. Par conséquent le conseil constate que la réclamante a subi une discrimination salariale en raison du sexe. Il indique également que l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur lui rend imputable la rupture.

*Conseil de prud'hommes de Paris, n° F08/05980, 18/05/2010.*

*Délibération 2010-78 du 01/03/2010.*

## 4 - Licenciement

### • Âge

### CJUE

**Arrêt relatif au fait que la non-prise en compte des périodes de travail accomplies avant l'âge de 25 ans dans le calcul du délai du préavis de licenciement est contraire au principe de non-discrimination.**

### Âge - Emploi - Emploi secteur privé

Selon le droit du travail allemand, les délais de préavis de licenciement à respecter par l'employeur augmentent progressivement en fonction de la durée de la relation de travail. Toutefois, les périodes d'emploi accomplies par le salarié avant qu'il n'ait atteint l'âge de 25 ans ne sont pas prises en compte pour ce calcul. La cour constate que cette règle de licenciement traite de manière moins favorable les salariés qui sont entrés au service de l'employeur avant l'âge de 25 ans. Elle instaure donc une différence de traitement entre des personnes ayant la même ancienneté, en fonction de l'âge auquel elles sont entrées dans l'entreprise. La cour conclut donc que ce dispositif n'est pas conforme au principe de non-discrimination en fonction de l'âge tel que concrétisé par la directive 2000/78/CE.

*CJUE, n° C-555/07, 19/01/2010, Seda Küçükdeveci c/ Swedex GmbH & Co. KG.*

### Cour de cassation

**Arrêt relatif à la limite d'âge imposée pour l'exercice de la fonction de pilote d'avion.**

### Âge - Emploi - Emploi secteur privé

Un commandant de bord avait été licencié au motif qu'il avait atteint l'âge de 60 ans et qu'il était impossible de le reclasser au sein du groupe. La cour d'appel avait estimé que ce licenciement n'était pas discriminatoire dans la mesure où il était justifié par un objectif de bon fonctionnement et de sécurité de la navigation aérienne. La Cour de cassation censure ce raisonnement. En effet, elle admet que la limite d'âge pour exercer



le métier de pilote puisse être justifiée par un objectif légitime, mais elle indique dans le même temps que les juges de fond n'ont pas recherché si la cessation de fonction des pilotes à 60 ans était un moyen nécessaire à la réalisation de cet objectif.

*Cass. Soc., n° 08-45307, 11/05/2010.*

#### • Handicap – État de santé

##### **Arrêt relatif à la nullité d'un licenciement prononcé en raison de l'état de santé de la salariée.**

##### **Handicap - État de santé - Emploi - Emploi secteur privé - Observations HALDE : Oui**

La cour d'appel déclare nul le licenciement d'une salariée qui avait été licenciée en raison de la désorganisation de l'entreprise du fait de ses absences pour maladie. La cour constate que cette désorganisation n'est pas établie et que la nécessité du remplacement définitif de la salariée n'est par conséquent pas prouvée.

*CA Paris, n° S07/07628, 07/09/2010.*

*Voir délibération 2010-109 du 26/04/2010.*

#### • Situation de famille

##### **Arrêt relatif au licenciement d'un salarié fondé sur le comportement de sa conjointe.**

##### **Situation de famille - Emploi - Emploi secteur privé**

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel qui avait constaté que la rupture du contrat de travail du requérant était directement fondée sur le fait qu'il n'aurait pas empêché la tenue de propos de sa femme, regardés comme injurieux, à l'encontre de son employeur. La cour d'appel avait par conséquent retenu l'existence d'éléments de fait laissant présumer l'existence d'une discrimination fondée sur la situation familiale et après avoir constaté que l'employeur du requérant ne démontrait pas que sa décision reposait sur des éléments étrangers à toute discrimination, elle avait prononcé à bon droit la nullité du licenciement.

*Cass. Soc., n° 08-41936 et 08-42760, 30/06/2010.*

## B - Emploi public

### 1- Recrutement / Concours

##### **Arrêt relatif au refus d'admission à un concours de directeur de recherche d'une candidate en raison de son âge et aux modalités d'accès à la preuve.**

##### **Âge - Emploi - Emploi secteur public - Observations HALDE : Oui**

La réclamante, candidate non admise au concours de directeur de recherche de deuxième classe estime que la délibération du jury du CNRS qui l'a écartée, présente un caractère discriminatoire à raison de son âge. Suivant les observations de la HALDE, le Conseil d'État annule cette délibération et reconnaît la discrimination fondée sur l'âge. Par ailleurs, l'arrêt précise qu'il appartient au juge administratif dans la conduite de la procédure inquisitoire, de demander aux parties de lui fournir tous les éléments d'appréciation de façon à établir sa conviction et que cette responsabilité doit, dès lors qu'il est soutenu qu'une mesure a pu être empreinte de discrimination, s'exercer en tenant compte des difficultés propres à l'administration de la preuve.

*Conseil d'État, n° 322636, 07/07/2010.*

*Voir délibération 2010-117 du 03/05/2010.*

### 2 - Déroulement de carrière

#### • Âge

##### **Décision relative au refus de nomination d'un ouvrier des parcs et ateliers au grade supérieur en raison de son âge.**

##### **Âge - Emploi - Emploi secteur public - Observations HALDE : Oui**

Conformément aux observations de la HALDE, le tribunal demande la réintégration d'un ouvrier de l'État au grade supérieur, ainsi que l'indemnisation du préjudice subi résultant de l'illégalité d'une décision administrative faisant, à tort, application d'une condition d'âge de 38 ans pour sa nomination au grade supérieur, malgré sa réussite à un concours externe.

*TA Saint-Denis, n° 0700355, 22/04/2010.*

*Voir délibération 2009-147 du 06/04/2009.*

##### **Décision relative au refus d'inscription d'un adjoint administratif principal sur la liste d'aptitude au grade de secrétaire d'administration scolaire et universitaire en raison de son âge.**

##### **Âge - Emploi - Emploi secteur public**

Un adjoint administratif principal s'était vu refuser son inscription sur la liste d'aptitude au grade de secrétaire d'administration scolaire et universitaire au titre de l'année 2008 en raison de son âge. Le tribunal indique que l'administration rectorale a volontairement écarté de la promotion les personnels qui ne pourraient profiter que peu de temps du bénéfice de leur nomination dans le corps, ce qui équivaut à exclure les plus âgés des candidats. Par conséquent, en retenant le seul critère de l'âge, sans examiner la valeur professionnelle et les mérites de la réclamante, le ministère a entaché sa décision d'une discrimination à raison de l'âge.

*TA Toulon, n° 0806171, 22/04/2010.*

#### • Handicap – État de santé

##### **Arrêt relatif à un retard d'évolution professionnelle en raison d'absences répétées du salarié.**

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

Un matelot d'une société de transports maritimes avait mis onze ans pour être titularisé et n'avait bénéficié depuis lors d'aucun avancement, contrairement à d'autres salariés dans la même situation. L'employeur justifiait la situation en raison de durées d'embarquement plus brèves liées à de fréquents arrêts de travail. La Cour conclut que le retard de titularisation doit être considéré comme discriminatoire en raison de l'état de santé.

*Cass. Soc., n° 08-44486, 28/01/2010.*

## C - Retraites

##### **Décision relative au fait qu'une pension de retraite d'un montant différent pour les célibataires et les personnes mariées n'est pas discriminatoire.**

##### **Situation de famille - Biens et services - Règlementation services publics**

La pension de retraite d'un ressortissant suédois a été réduite d'environ cinquante euros par mois depuis son mariage. La législation suédoise justifie en effet une telle réduction par l'idée que le coût de la vie est plus conséquent pour un célibataire que pour un couple marié (notamment en ce qui concerne le logement). L'intéressé estime que, au regard de sa situation personnelle et de l'absence de revenus de sa femme, son mariage a, au contraire, entraîné une charge financière plus lourde.

La cour accepte la justification avancée par les autorités suédoises, fondée sur l'idée que le coût de la vie est moindre pour ceux qui vivent ensemble que pour les célibataires, qui doivent subvenir seuls à toutes leurs dépenses. Bien que l'épouse de l'intéressé soit économiquement dépendante de celui-ci, la cour estime que la situation du requérant ne saurait être assimilée à celle d'un célibataire.

*CEDH, n° 16149/08, 12/01/2010, Andrzej Zubczewski c/ Suède.*

## II- Biens et services publics

### A - Sécurité sociale / Prestations familiales

**Arrêts relatifs au caractère discriminatoire du refus d'accorder des prestations sociales à des réfugiés politiques.**

**Origine - Biens et services - Fonctionnement services publics**

Les deux requérantes résident à Athènes avec leur famille et sont officiellement reconnues réfugiées politiques. Elles se virent toutes deux refuser l'attribution de l'allocation de mère de famille nombreuse car ni elles ni leurs enfants n'avaient la nationalité grecque ou la nationalité d'un des États membres de l'Union européenne ou étaient des réfugiés d'origine grecque. La cour rappelle que seules des considérations très fortes peuvent l'amener à estimer compatible avec la Convention une différence de traitement exclusivement fondée sur

la nationalité. La cour conclut à l'unanimité qu'il y a eu une violation des articles 8 et 14 combinés de la Convention.

*CEDH, n° 40083/07 et 40080/07, 28/10/2010, Fawsie et Saidoun c/ Grèce.*

### B - Éducation / Formation

**Arrêt relatif à l'exclusion d'un centre de formation d'une femme portant le voile.**

**Religion - Biens et services - Fonctionnement services publics - Observations HALDE : Oui**

La réclamante a été exclue en 2005 d'un centre de formation pour avoir refusé d'enlever son foulard dans l'enceinte de l'établissement, dont le règlement intérieur interdisait le port de signes à caractère religieux. La cour d'appel juge discriminatoire l'application litigieuse de son règlement intérieur par la CFA à l'encontre de la réclamante et condamne donc l'association gestionnaire du CFA à payer, à titre de dommages et intérêts 3 000 euros pour préjudice moral et 7 500 euros pour préjudice économique ainsi qu'à 3 775 euros d'amende. Dans cette affaire, la HALDE avait présenté ses observations.

*CA Paris, n° 08/08286, 08/06/2010.*

*Voir délibération 2009-339 du 28/09/2009.*

## PARTIE IV: ÉGALE PROTECTION DES DROITS

### I - Vie familiale : pacs/mariage, adoption, garde partagée

**Arrêt relatif à la reconnaissance en France d'une décision d'adoption par deux parents du même sexe, prononcée aux États-Unis.**

**Orientation sexuelle - Biens et services - Règlementation services publics**

La Cour de cassation ordonne la reconnaissance juridique sur le sol français d'une décision, prononcée aux États-Unis, d'adoption par deux femmes, l'une de nationalité française et l'autre de nationalité américaine, toutes deux reconnues comme parents de l'enfant.

*Cass. Civ., n° 08-21740, 08/07/2010.*

## II - Autres droits

**Arrêt relatif au caractère discriminatoire du refus d'accorder un sursis à l'exécution d'une peine en raison de l'origine Rom de l'accusé.**

**Origine - Biens et services - Fonctionnement services publics**

La requérante est une ressortissante bulgare. En 2005, des poursuites pénales furent ouvertes contre elle pour escroquerie. Le ministère public préconisa sa condamnation avec sursis, compte tenu de plusieurs circonstances atténuantes et de son état de santé. Le 29 mai 2006, le tribunal de district de Plovdiv condamna la requérante à trois ans d'emprisonnement et refusa de lui accorder un sursis, notamment au motif "qu'il existait un sentiment d'impunité, surtout parmi les membres des groupes minoritaires, pour lesquels la condamnation avec sursis n'était pas une condamnation".

La cour estime qu'une "différence de traitement" a bien été opérée à son égard et que les autorités bulgares n'ont apporté aucun élément permettant de justifier cette différence. La cour souligne la gravité de la situation dénoncée étant donné que, dans les sociétés multiculturelles de l'Europe contemporaine, l'éradication du racisme est devenue un objectif prioritaire pour tous les États contractants. Elle conclut à la violation de l'article 14, combiné avec l'article 6 § 1.

*CEDH, n° 37193/07, 25/03/2010, Paraskeva Todorova c. Bulgarie.*



## ANNEXE III

# Les lois et décrets

### 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 1<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 euros s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 euros 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  
(Version consolidée  
au 13 janvier 2007)**

## **Décret relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.**

**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 appor-

tant 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° A 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 émargement 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.



## LOI N° 2008-496 DU 27 MAI 2008 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS D'ADAPTATION AU DROIT COMMUNAUTAIRE DANS LE DOMAINE DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

### Article 1

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

### Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle :

– à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;

– au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances ;

– à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

### Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

### Article 4

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

### Article 5

I. - Les articles 1<sup>er</sup> à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

II. - Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non membres de l'Union européenne et des apatrides.

#### Article 6

Le code du travail est ainsi modifié :

1° Dans l'article L. 1132-1 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 1134-1, après les mots : " directe ou indirecte, ", sont insérés les mots : " telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, " ;

2° Les articles L. 1133-1, L. 1133-2 et L. 1133-3 deviennent respectivement les articles L. 1133-2, L. 1133-3 et L. 1133-4 ;

3° L'article L. 1133-1 est ainsi rétabli :

" Art.L. 1133-1.-L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. " ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 1133-2, tel qu'il résulte du 2°, est ainsi rédigé :

" Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés. " ;

5° Le premier alinéa de l'article L. 1142-2 est ainsi rédigé :

" Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables. " ;

6° L'article L. 1142-6 est ainsi rédigé :

" Art. L. 1142-6.-Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. " ;

7° L'article L. 2141-1 est ainsi rédigé :

" Art. L. 2141-1.-Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1. " ;

8° Dans le dernier alinéa de l'article L. 5213-6, la référence : " L. 1133-2 " est remplacée par la référence : " L. 1133-3 " .

#### Article 7

Le 3° de l'article 225-3 du code pénal est remplacé par les 3° à 5° ainsi rédigés :

" 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

" 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

" 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique. "

#### Article 8

I. - Après l'article L. 112-1 du code de la mutualité, il est inséré un article L. 112-1-1 ainsi rédigé :

" Art. L. 112-1-1.-I. - Aucune différence de traitement en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe.

" Les frais liés à la grossesse et à la maternité n'entraînent pas un traitement moins favorable des femmes en matière de cotisations et de prestations.

" Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de la mutualité peut autoriser par arrêté des différences de cotisations et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation du risque d'assurance.

" Les mutuelles et les unions exerçant une activité d'assurance ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent pour les opérations individuelles et collectives à adhésion facultative relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

" II. - Un arrêté du ministre chargé de la mutualité fixe les conditions dans lesquelles les données mentionnées au troisième alinéa du I sont collectées ou répertoriées par les organismes professionnels mentionnés à l'article L. 223-10-1 et les conditions dans lesquelles elles leur sont transmises. Ces données régulièrement mises à jour sont publiées dans des conditions fixées par cet arrêté et au plus tard à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté mentionné au troisième alinéa du I.





“Par dérogation, les données mentionnées au troisième alinéa du I peuvent, s’agissant des risques liés à la durée de la vie humaine, prendre la forme de tables homologuées et régulièrement mises à jour par arrêté du ministre chargé de la mutualité ou de tables établies ou non par sexe par la mutuelle ou l’union et certifiées par un actuaire indépendant de celle-ci, agréé à cet effet par l’une des associations d’actuaire reconnues par l’autorité de contrôle instituée à l’article L. 510-1.

“III. - Le présent article s’applique aux contrats d’assurance autres que ceux conclus dans les conditions prévues à l’article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

“IV. - Le présent article est applicable aux adhésions individuelles et aux adhésions à des contrats d’assurance de groupe souscrites à compter de sa date d’entrée en vigueur. Par dérogation, il s’applique aux stocks de contrats de rentes viagères, y compris celles revêtant un caractère temporaire, en cours à sa date d’entrée en vigueur.”

II. - Après l’article L. 931-3-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 931-3-2 ainsi rédigé :

“Art. L. 931-3-2.-I. - Aucune différence en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe.

“L’alinéa précédent ne fait pas obstacle à l’attribution aux femmes de prestations liées à la grossesse et à la maternité.

“Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de la sécurité sociale peut autoriser par arrêté des différences de cotisations et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminant dans l’évaluation du risque d’assurance.

“Les institutions de prévoyance et leurs unions ne sont pas soumises aux dispositions de l’alinéa précédent pour les opérations individuelles relatives au remboursement ou à l’indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

“II. - Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe les conditions dans lesquelles les données mentionnées au troisième alinéa du I sont collectées ou répertoriées par les organismes professionnels mentionnés à l’article L. 132-9-2 du code des assurances et les conditions dans lesquelles elles leur sont transmises. Ces données régulièrement mises à jour sont publiées dans des conditions fixées par cet arrêté et au plus tard à la date d’entrée en vigueur de l’arrêté mentionné au troisième alinéa du I.

“Par dérogation, les données mentionnées au troisième alinéa du I peuvent, s’agissant des risques liés à la durée de la vie humaine, prendre la forme de tables homologuées et régulièrement mises à jour par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ou de tables établies ou non par sexe par l’institution de prévoyance ou l’union et certifiées par un actuaire indépendant de celle-ci, agréé à cet effet par l’une des associations d’actuaire reconnues par l’autorité de contrôle instituée à l’article L. 951-1.

“III. - Le présent article s’applique aux opérations individuelles souscrites à compter de sa date d’entrée en vigueur. Par dérogation, il s’applique aux stocks de contrats de rentes viagères, y compris celles revêtant un caractère temporaire, en cours à sa date d’entrée en vigueur.”

#### Article 9

Le titre II de la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l’égalité est abrogé.

#### Article 10

La présente loi est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions.

La présente loi sera exécutée comme loi de l’État.





**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 : 2-9526389-5-0  
Imprimé en France