

Quels sont les recours et les sanctions d'une discrimination à l'embauche ?

Description

La **non-discrimination des candidats à un poste s'impose à tout employeur lors de l'embauche**. Cette condition s'applique également aux étrangers souhaitant intégrer une entreprise française. Mais les formalités liées à l'embauche changent en fonction de la provenance du futur collaborateur. L'[embauche d'un salarié étranger européen](#) est soumise à la législation en vigueur, c'est donc plus simple d'embaucher un ressortissant européen plutôt qu'une personne non-ressortissante de l'Union Européenne. Cependant l'employeur et le demandeur d'emploi peuvent être sanctionnés d'une amende et des années de prison s'il y a bien une discrimination à l'embauche ou une accusation à tort de l'employeur.

[Modèles de contrats de travail CDD/CDI](#)

Discrimination à l'embauche : 2 types de recours existent

Le candidat à l'embauche (pour décrocher un [contrat de travail](#), [CDI](#) ou [CDD](#)) victime de discrimination avérée (définie par [l'article 225-1 du code pénal](#)) peut envisager deux type de recours, et il lui appartient, une fois le recours lancé, de rassembler des [éléments attestant l'existence d'une discrimination](#).

Le recours pénal devant le tribunal correctionnel :

La victime de [discrimination à l'embauche](#) a la possibilité de s'adresser au procureur de la République, au commissariat de police ou à la gendarmerie afin de déposer une plainte et lancer une procédure judiciaire devant le tribunal correctionnel pour que des sanctions pénales puissent être prononcés à l'encontre du responsable d'agissement discriminatoires.

Le recours civil devant le conseil des prud'hommes

La victime peut aussi choisir de saisir le conseil des prud'hommes pour obtenir l'annulation de la mesure discriminante et obtenir réparation du préjudice subi.

D'autres recours, par le biais d'organisations syndicales, de mécanismes juridiques ou d'associations de lutte contre les discriminations sont également possibles (le Défenseur des droits, SOS racisme, la COPEC, etc.).

Attention : accuser à tort un employeur de [discrimination à l'embauche](#) constitue un délit de dénonciation calomnieuse et est puni par la loi par une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros et 5 ans de prison.

Les sanctions possibles lors d'une discrimination à l'embauche

L'employeur personne physique ayant commis des actes de discrimination à l'embauche est passible d'une amende pouvant aller jusqu'à 45 000 euros et de 3 ans de prison.

Les personnes morales peuvent également être accusées de discrimination à l'embauche et encourir jusqu'à 225 000 euros d'amende en plus d'une interdiction d'exercer l'activité.