



Inégalités de traitement, discriminations intersectionnelles et systémiques

Savoir identifier, prouver et contester !

Mercredi 18 juin 2025

de 9h00 à 12h30

Au-delà des discriminations **directes et indirectes**, de nouvelles formes de discriminations menacent les employeurs de risques contentieux. Les **discriminations systémiques**, proches des discriminations indirectes, et les **discriminations intersectionnelles**, quant à elles, proches des discriminations multiples. **Comment les distinguer les unes des autres ? Qui a la charge de la preuve ? Comment les contester ?**

Demeurent toujours par ailleurs les discriminations salariales ou autres inégalités de traitement, dont l'intérêt est renouvelé avec la **Directive sur la transparence salariale** en entreprise du 10 mai 2023 qui réaffirme un « **principe d'égalité de rémunérations** ».

Toutes ces formes de discriminations ou d'inégalités conduisent l'employeur à redoubler de vigilance sur l'organisation du travail, au titre de son obligation de prévention des risques et imposent probablement des mesures de rattrapage.

Les bases juridiques et les obligations légales

- **Quels sont les textes fondamentaux en matière de discrimination ?** (Code du travail, Code pénal, conventions internationales (OIT, CJUE, CEDH...), directives.
- **Quelles sont les décisions de justice récentes qui impactent les entreprises ?** Analyse des arrêts marquants de la Cour de cassation et des instances européennes au cours de cette conférence.

Questions/Réponses avec la salle

Comprendre et identifier les nouvelles formes de discrimination

- **Qu'est-ce qu'une discrimination directe ? Quels sont les cas les plus fréquents ?** (âge, sexe, origine, activité syndicale, apparence physique, handicap...).
- **Comment identifier une discrimination indirecte ou une pratique discriminatoire involontaire ?** Repérer les pratiques d'entreprise apparemment neutres excluant certains salariés qui affectent l'égalité de traitement.
Exemples concrets et jurisprudences récentes
- **En quoi consiste la discrimination systémique et comment la prévenir ?** Analyser les pratiques organisationnelles perpétuant des discriminations. En quoi faut-il les distinguer des discriminations indirectes ?
- **Quid des discriminations multiples et aujourd'hui intersectionnelles ?**



- **Que signifie la discrimination par association ? Quels sont les impacts pour les salariés concernés ?** Difficulté probatoire, éléments de preuve. Quelle prévention ?
- **Comment reconnaître et réagir face au harcèlement discriminatoire ?** Signaux d'alerte, cadre légal et mesures disciplinaires à mettre en place.

“Egalité de rémunérations” à l’heure de la transparence salariale !

- **Comment s’applique le principe "à travail égal, salaire égal" ?** Identifier les critères objectifs et identiques pour définir des politiques salariales justes.
- **Quelles sont les obligations des employeurs en matière d’égalité salariale ?** Déclarations obligatoires, focus sur l’index d’égalité professionnelle et sanctions en cas de manquement.
- **Comment assurer une égalité de traitement en dehors de la rémunération (formation, avantages sociaux, évolution de carrière) ?** Analyse des bonnes pratiques, audit des écarts de traitement et mise en place d’actions correctives.
- **Quels sont les enjeux de la directive du 10 mai 2023 sur la transparence salariale pour les entreprises ?** Implications des nouvelles obligations de publication des écarts de rémunération.

Contester et prouver l’existence d’une discrimination .

- **Qui doit apporter la preuve d’une discrimination ?** Une charge de la **preuve partagée** et facilitée par les évolutions jurisprudentielles
- **Quels sont les moyens légaux pour collecter des preuves ?** Mesures d’instruction, documents probatoires, témoignages, statistiques, courriers internes et échanges professionnels. Quelle interaction avec la vie privée, le secret des correspondances ?
- **Importance du droit à la preuve. Peut-on utiliser des preuves illicites (enregistrements clandestins, emails confidentiels, etc.) devant un tribunal ?** Analyse du caractère parfois indispensable et proportionné de la preuve déloyale ou illicite

La matinée est animée par

***Bernard GAURIAU**, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l’université d’Angers, Ancien avocat au Barreau de Paris;*

Avec l’intervention de :

Aline CHANU, Avocate associée, LEPANY & Associés ; Agrégé des facultés de droit, Professeur à l’université d’Angers, Ancien avocat au Barreau de Paris; **Bernard GAURIAU**, Agrégé des facultés de droit, Professeur à l’université d’Angers, Ancien avocat au Barreau de Paris;

Vous êtes concernés :

- Directeurs et responsables RH
- Directeurs juridiques, Juristes d’entreprise
- Responsables relations sociales
- Dirigeants, Chefs d’entreprise ou d’établissements
- Experts-comptables
- *Préventeur, Responsable santé-sécurité*
- Avocats
- Représentants du personnel



LAMY LIAISONS ACADEMIE

Conférences

Objectifs :

- Comprendre la différence entre discrimination multiple, systémique et indirecte
- Maîtriser les obligations légales
- Prévenir les risques contentieux
- Corriger les situations discriminatoires.

PRE REQUIS :

Disposer d'une connaissance juridique générale en droit social