



Discriminations en entreprise

Collection « L'essentiel pour agir »

Discriminations en entreprise

Salariés : savoir s'en défendre

Employeurs : savoir les éviter

Édition 2009

Ouvrage conçu et réalisé sous la direction de Catherine FOURMOND

Auteur :

Gwenaëlle LERAY

Suivi éditorial, correction et préparation du manuscrit : GERESO Édition

© GERESO Édition 2009

26 rue Xavier Bichat – 72018 Le Mans Cedex 2

Tél. 02 43 23 03 53

Fax 02 43 28 40 67

www.gereso.com/edition

e-mail : edition@editiongereso.fr

Reproduction, traduction, adaptation interdites

Tous droits réservés pour tous pays

Loi du 11 mars 1957

Dépôt légal : octobre 2009

ISBN : 978-2-915530-80-3

EAN 13 : 9782915530803

GERESO SAS au capital de 160 640 euros – RCS B 311 975 577

Siège social : 28 rue Xavier Bichat – 72018 Le Mans Cedex 2



GERESO
ÉDITION

Dans la même collection

- Déjouez les pièges des relations interculturelles
- L'épargne salariale
- La gestion des accidents du travail : mode d'emploi
- La protection sociale
- La retraite de l'agent du secteur public : mode d'emploi
- La retraite de l'artisan commerçant : mode d'emploi
- La retraite des professions libérales : mode d'emploi
- La retraite du salarié : mode d'emploi
- Le départ négocié
- Le droit du travail
- Management d'équipe projet : mode d'emploi
- Vous avez dit communiquer ?

À paraître

- Conclure et gérer un CDD
- La gestion des risques en entreprise
- Le développement durable dans la responsabilité sociale de l'entreprise
- Accueillir un handicapé dans l'entreprise

www.librairie-gereso.com



GERESO
LIBRAIRIE

Signification des pictogrammes



Exemple



Attention !

Introduction

La plupart des situations oppressantes dans une entreprise sont à tort considérées par les salariés comme discriminatoires. Pour cette raison, il est utile de préciser ce que signifie, juridiquement, le terme « discriminations ».

Le Code du travail et le Code pénal posent un cadre plus stricte que le sens commun. Et les procédures pour se défendre ainsi que les sanctions ne peuvent être mises en œuvre que si ce cadre légal est respecté.

Les situations qui n'entrent pas dans ces limites peuvent néanmoins constituer d'autres abus de droit ou infractions pénales, évoqués dans cet ouvrage à titre de comparaison.

Parce que les employeurs sont souvent aussi démunis que les salariés victimes de discrimination, dans le cadre d'un conflit au travail, il s'agit ici de rester le plus objectif possible, en donnant des pistes de défense aux deux parties en présence.

Un règlement amiable doit toujours être recherché en premier lieu. Mais, si aucune solution satisfaisante en interne ne peut être trouvée, différentes procédures judiciaires sont possibles : recours devant le Conseil de Prud'hommes ou voie pénale.

Salariés et employeurs peuvent se mettre en relation avec divers interlocuteurs, pour les aider à résoudre les litiges : en interne, les représentants du personnel ; à l'extérieur de l'entreprise : la médecine du travail, la Halde, les syndicats et associations...

Enfin, ce livre met l'accent sur les différents choix que les personnes ont à faire en présence d'une situation discriminatoire : agir ou non

contre cette situation ; rechercher un règlement amiable du litige ou emprunter la voie contentieuse ; être assisté dans ses démarches ou non, et par qui ? ; choisir la procédure civile ou la voie pénale ; demander des dommages-intérêts ou le rétablissement dans les droits antérieurs ou encore une sanction pénale exemplaire...

Chapitre 1

Les différentes discriminations possibles

Définitions

Une discrimination est une inégalité fondée sur un critère prohibé

Selon le Code du travail et le Code pénal, la discrimination n'existe que si elle est liée à un critère distinctif de la personne dont la prise en compte est interdite par la loi.

L'article L. 1132-1 du Code du travail dresse une liste exhaustive de ces critères prohibés :

- l'origine ;
- le sexe ;
- les mœurs ;
- l'orientation sexuelle ;
- l'âge ;
- la situation de famille ;
- la grossesse ;
- les caractéristiques génétiques ;
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race ;
- les opinions politiques ;
- les activités syndicales ou mutualistes ;
- les convictions religieuses ;
- l'apparence physique ;
- le nom de famille ;
- l'état de santé ;
- le handicap.

La personne qui s'estime victime d'une discrimination doit être personnellement concernée. En d'autres termes, ce sont son origine, son sexe, son âge, etc., qui justifient la mesure considérée par elle comme discriminatoire.

La discrimination est également une infraction pénale, au sens de l'article 225-1 du Code pénal, qui dresse une liste quasi identique à celle du Code du travail des caractéristiques personnelles dont la prise en compte est prohibée : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* ».

Dans des domaines précisés par la loi également

Le même article L. 1132-1 du Code du travail liste les domaines du droit du travail dans lesquels la mesure discriminatoire se situe :

- la procédure de recrutement ;
- l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ;
- les sanctions disciplinaires ;
- le licenciement ;
- la rémunération ;
- l'intéressement ou la distribution d'actions ;
- la formation professionnelle ;
- le reclassement ;
- l'affectation à un poste de travail ou à un emploi ;
- la qualification professionnelle ;
- la classification professionnelle ;
- la promotion professionnelle ;
- les mutations ;
- le renouvellement du contrat à durée déterminée ou du contrat de mission d'un travailleur temporaire.

La liste ci-dessus présentée n'est pas exhaustive puisque le terme « notamment » la précède dans l'article L. 1132-1. Le législateur parle aussi, et de façon générale, de « mesure discriminatoire », pour intégrer toute attitude, action ou inaction de l'employeur qu'il serait impossible de décrire ou de prévoir dans un texte précis.

À noter que l'employeur n'est pas expressément désigné comme auteur de la discrimination, ce qui laisse la possibilité aux personnes victimes de discrimination d'engager des poursuites à l'encontre d'autres personnes dans l'entreprise.

Cette disposition légale constitue un cadre général auquel il est possible de se référer quand l'attitude discriminatoire invoquée ne s'intègre pas déjà dans la violation des dispositions légales protectrices spécifiques ou pour augmenter la réparation du préjudice subi.

Ainsi, certains salariés font l'objet de protection particulière, édictée dans des dispositions spécifiques du Code du travail, dont la violation est spécialement sanctionnée : représentants du personnel, travailleurs handicapés, jeunes travailleurs...

D'autres dispositions légales protègent des situations comme la maternité, l'inaptitude physique...

D'autres, enfin, précisent ce qu'il faut entendre par égalité de traitement en matière de rémunération, par égalité entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel, par égalité de traitement entre salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et salariés employés à durée indéterminée.

Par ailleurs, les accords collectifs applicables dans l'entreprise, ainsi que les usages professionnels, peuvent donner des indications supplémentaires, en particulier élargir le champ des mesures considérées comme discriminatoires et définir plus précisément ce qu'il faut entendre par qualification professionnelle, classification professionnelle, promotion, mutation, sanction disciplinaire.



La convention collective ou le règlement intérieur applicable dans l'entreprise peuvent définir des procédures disciplinaires. Le non-respect d'une étape dans la procédure disciplinaire peut renforcer la conviction du juge sur le caractère discriminatoire de la sanction contestée.



Devant le juge pénal, toute « distinction » fondée sur un critère prohibé précité peut révéler une attitude discriminatoire. L'article 225-2 du Code pénal ne s'arrête pas aux relations de travail entre un salarié et un employeur. Il sanctionne les discriminations qui consistent :

- à refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

- à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des [critères discriminants prohibés] ;
- à subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des [critères discriminants prohibés].

Il existe des discriminations directes et des discriminations indirectes

Une loi du 27 mai 2008 précise qu'une discrimination peut être directe ou indirecte.

Est une discrimination directe la situation dans laquelle « *une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aurait été dans une situation comparable* ».

La discrimination indirecte, quant à elle, vise la « *disposition, critère ou pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes* »¹.

Cette distinction légale est importante parce qu'elle permet d'englober dans les comportements discriminatoires indirects des situations à venir ou potentielles.

Invoquer une discrimination collective est également rendu possible : il sera plus facile pour une personne de convaincre de l'existence d'une discrimination à son égard si elle appartient à un groupe de personnes qui subissent le même désavantage du fait du même critère prohibé. La charge de la preuve peut en être simplifiée, si d'autres personnes, à l'encontre desquelles le même critère prohibé a été utilisé, ont déjà démontré l'existence d'une discrimination.

Enfin, la reconnaissance des discriminations indirectes justifie la possibilité pour les organisations syndicales et les associations de représenter en justice les victimes de discriminations, conformément à leurs statuts et valeurs.



La jurisprudence s'est déjà prononcée sur l'interdiction des discriminations indirectes, dans une affaire visant la régularisation de la rémunération.

1. Art. 1 - loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 - JO du 29 mai 2008.

nération d'un salarié ayant eu plusieurs absences maladie. L'entreprise appliquait un dispositif de modulation lissant sur l'année son salaire, indépendamment des heures de travail réellement effectuées chaque mois. Il a été jugé que ne pouvait être prise en compte comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie, en haute activité, la durée hebdomadaire moyenne de la modulation. En effet, ce mode de décompte constitue « malgré son caractère apparemment neutre, une mesure discriminatoire indirecte en raison de l'état de santé du salarié ». La solution est la même que le dispositif de modulation soit créé par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur².

Champ d'application professionnel

Quelles sont les entreprises concernées ?

Les dispositions du Code du travail relatives aux discriminations, à l'égalité professionnelle et au harcèlement, sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés³.

Toutes les entreprises privées sont concernées, y compris les syndicats, les associations, les entreprises privées assurant une mission de service public.

Pour certaines protections spécifiques, le Code du travail précise et élargit le champ d'application professionnel.



La protection spécifique de la maternité est applicable aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux établissements relevant de la fonction publique hospitalière et du ministère de l'Éducation nationale ; aux Mines et carrières ainsi qu'à leurs dépendances, aux entreprises de transports dont le personnel est régi par un statut⁴.

(...)

2. Cass. soc. 9 janvier 2007 - RJS[0] 2007.250, n° 346.

3. Article L. 1131-1, L. 1141-1, L. 1151-1 du Code du travail.

4. L. 4151-1 du Code du travail.

Chapitre 3

Repérer les mesures discriminatoires dans la relation de travail

Dans le cadre du recrutement

L'accès à un stage dans l'entreprise

Toutes les dispositions du Code du travail relatives aux discriminations dans les relations de travail incluent les stages en entreprise. En d'autres termes, il n'est pas nécessaire d'être salarié de l'entreprise pour se prévaloir des articles L. 1132-1 et suivants du Code du travail, texte de base anti-discriminations, ou des dispositions relatives à l'égalité professionnelle, au harcèlement moral, etc.

À défaut de précisions dans les textes, les dispositions légales et conventionnelles anti-discriminations s'appliquent à tous les types de stage, qu'ils soient conventionnés ou non, dans toutes les entreprises privées, et dans les entreprises publiques qui concluent avec le stagiaire une convention régie par le droit privé et non pas par les statuts spécifiques de la fonction publique.

Toutefois, s'il est déjà difficile de dénoncer une pratique discriminatoire lorsque la relation de travail est bien établie, cette dénonciation individuelle est quasi impossible pour un candidat à un stage en entreprise, faute de temps en liaison avec l'entreprise et en l'absence le plus souvent de réponse écrite de refus.

Porter plainte sera le plus souvent inefficace, à défaut de preuves matérielles concrètes. L'article 225-2 du Code pénal vise néanmoins expressément le refus d'une demande de stage fondée sur un critère

prohibé lié à la personne, dans les mesures discriminatoires potentielles.

Quant à une action devant le juge civil, il est difficile d'imaginer quelle pourrait en être la demande : dommages-intérêts peu conséquents, nullité d'une mesure qui ne se concrétiserait pas nécessairement en intégration dans l'entreprise ?

Reste néanmoins la possibilité pour le candidat à un stage qui s'estime victime d'une discrimination de contacter les syndicats représentatifs dans l'entreprise ou les associations de lutte contre les discriminations constituées depuis plus de 5 ans, légalement habilités à intenter une action en justice en sa faveur¹.

Il peut également participer à une action collective, en contactant les institutions représentatives du personnel présentes dans l'entreprise. Ainsi, le comité d'entreprise et, à défaut, les délégués du personnel, sont en principe informés et consultés sur les changements dans la situation sociale de l'entreprise. À ce titre, une étude peut être en cours sur le profil des stagiaires recrutés par l'entreprise, que le témoignage du candidat lésé pourrait venir enrichir².

Dans le cadre d'une procédure d'embauche

L'article L. 1132-1 du Code du travail, qui édicte le principe général de non-discrimination dans l'entreprise, vise expressément le fait d'être écarté d'une procédure de recrutement comme décision discriminatoire. Plusieurs autres dispositions du Code du travail encadrent les modalités de recrutement des entreprises, afin de freiner les pratiques discriminatoires. Ces dispositions peuvent utilement être invoquées dans la mesure où leur non-respect peut être un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination. Au surplus, leur violation entraîne à elle seule la responsabilité de l'employeur.

Ainsi, selon le Code du travail :

- Article L. 1221-6 : Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien

1. Articles L. 1134-2 et L. 1134-3 du Code du travail + cf. chapitre 5.

2. Articles L. 2323-68 et suivants du Code du travail.

direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

- Article L. 1221-7 : Les écrits réalisés par le candidat à un emploi doivent être examinés dans des conditions préservant son anonymat.

- Articles L. 1221-8 et L. 1221-9 : Le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. Les résultats obtenus sont confidentiels. Les méthodes et techniques d'aide au recrutement ou d'évaluation des candidats à un emploi doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie. Aucune information concernant personnellement un candidat à un emploi ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

Le Code pénal, également, considère les refus d'embaucher et le fait de subordonner une offre d'emploi à un des critères prohibés liés à la personne du salarié comme des mesures potentiellement discriminantes³.

Par ailleurs, certains salariés sont protégés dès leur recrutement. Tel est le cas des femmes enceintes. Il est interdit :

- de prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher⁴ ;

- de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi ou salariée n'est en effet pas tenue de révéler son état de grossesse, sauf lorsqu'elle demande le bénéfice des dispositions légales relatives à la protection de la femme enceinte⁵.



Lorsque survient un litige relatif à l'application de ces principes, c'est à l'employeur de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision. Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte. La charge de la preuve ne pèse même plus sur la salariée enceinte, dans les situations de recherche d'informations sur son état de grossesse et de prise en considération de son état de grossesse pour refuser de l'embaucher. C'est à l'employeur de se justifier⁶.

3. Article 225-2 du Code pénal.

4. Article L. 1225-1 du Code du travail.

5. Articles L. 1225-1 et L. 1225-2 du Code du travail.

6. Article L. 1225-3 du Code du travail.

De la même façon, la procédure d'embauche doit respecter le principe d'égalité entre les hommes et les femmes. Le non-respect de ce principe légal peut laisser supposer l'existence d'une discrimination fondée sur le sexe. Tel peut être le cas dans les hypothèses suivantes :

- la rédaction d'une offre d'emploi mentionnant le sexe, interdiction valable quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé⁷ ;
- le fait de refuser d'embaucher, en considération du sexe de la personne et sur la base de critères de choix différents selon le sexe⁸.

Toutefois, il peut exister des différences de traitement entre candidats dès la rédaction de l'offre d'emploi, qui ne s'apparentent pas à des discriminations :

- de façon générale, si elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée⁹ ;
- lorsqu'elles sont fondées sur l'âge et consistant à interdire l'accès à l'emploi des jeunes travailleurs ou de travailleurs âgés, notamment dans le souci de préserver leur santé ou leur sécurité¹⁰ ;
- la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite¹¹.
- l'appartenance à l'un ou l'autre sexe peut être prise en compte pour le recrutement dans le cadre très restreint d'une liste d'emplois et d'activités professionnelles fixée par décret : artistes appelés à interpréter soit un rôle féminin, soit un rôle masculin, mannequins chargés de présenter des vêtements et accessoires, modèles masculins et féminins¹² ;
- les refus d'embauche fondés sur la nationalité ne sont pas discriminatoires lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique¹³.

(...)

7. Article L. 1142-1 du Code du travail.

8. Article L. 1142-1 du Code du travail.

9. Articles L. 1133-1 du Code du travail et 225-3 du Code pénal.

10. Article L. 1133-2 du Code du travail.

11. Article L. 1133-2 du Code du travail.

12. Articles L. 1142-2 et R. 1142-1 du Code du travail.

13. Article 225-3 du Code pénal.

Les sanctions pénales

Elles sont prévues dans le Code pénal ou dans le Code du travail

Les discriminations sont des infractions pénales, et à ce titre, leur définition et la peine applicable sont prévues dans le Code pénal¹¹.

Les discriminations au sens du Code pénal (article 225-1) et du Code du travail (article L. 1132-1) s'appuient sur des critères identiques liés aux caractéristiques personnelles des individus : « *Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée* »¹². »

Dans le cadre du Code pénal uniquement, les discriminations sont punies de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende, lorsqu'elles consistent en particulier à¹³ :

- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1.

Les attitudes discriminatoires prévues dans le Code pénal peuvent se présenter dans la vie quotidienne, dans les rapports économiques ou commerciaux, dans le cadre du logement, etc., alors que le Code du travail ne définit que des situations qui se rencontrent dans les relations professionnelles.



Le Code pénal tient compte du lieu dans lequel se déroule la situation discriminatoire, pour en renforcer la sanction pénale, alors que le Code du travail ne le précise pas : lorsque l'attitude discriminatoire est commise dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès,

11. Articles 225-1 et suivants du Code pénal.

12. Article L. 225-1 du Code pénal.

13. Article 225-2 du Code pénal.

les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende.

À noter également : les articles 225-1 et 225-2 du Code pénal élargissent expressément le champ des auteurs de discriminations aux personnes morales, alors que le Code du travail le sous-entend seulement quand il désigne l'employeur. Celui-ci peut en effet être une personne physique ou une personne morale.

Pour les autres inégalités de traitement dans la relation de travail, ou pour les violations abusives des statuts protecteurs de certains salariés (représentants du personnel, femmes enceintes, etc.), il faut chercher les sanctions pénales dans le Code du travail et non plus dans le Code pénal.

Enfin, les discriminations sont des délits au sens du Code pénal, alors que la violation de certaines dispositions protectrices du Code du travail est seulement contraventionnelle.

Un champ élargi d'auteurs de discrimination et d'infractions liées aux discriminations

En premier lieu, le Code pénal prévoit l'alourdissement des peines lorsque les auteurs de discrimination sont dépositaires de l'autorité publique ou chargés d'une mission de service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions ou de leur mission. Ce texte ne vise pas seulement les agents de la force publique, mais pourrait désigner aussi les responsables d'entreprises publiques, non concernées par le Code du travail ou les inspecteurs du travail¹⁴.

Les peines prévues sont alors de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende lorsque la discrimination consiste à :

- refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi ;
- entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.

(...)

14. Article 432-7 du Code pénal.

(...)

Les sanctions pénales décrites ici sont seulement des peines encourues, puisque c'est le juge répressif qui décide de la peine à appliquer réellement.

Le tableau ci-dessous liste les peines d'amende ou d'emprisonnement et des peines complémentaires que le ministère public peut demander à titre de condamnation de l'auteur de la discrimination.

Certaines peines complémentaires telles que la dissolution de la personne morale, auteur de l'infraction, et le placement pour 5 ans sous surveillance judiciaire, ne sont pas applicables aux entreprises publiques dont la responsabilité pénale est susceptible d'être engagée. Elles ne sont pas non plus applicables aux partis ou groupements politiques ni aux syndicats professionnels. La peine de dissolution n'est pas applicable aux institutions représentatives du personnel¹⁵.

Domaines du droit susceptibles d'être sanctionnés	Peines pénales encourues	Articles du Code pénal ou du Code
Discriminations, inégalités hommes-femmes et harcèlement		
<i>Discrimination dans le cadre de l'embauche, d'une sanction, du licenciement, de l'accès à un emploi, un stage, une formation</i>	<i>3 ans d'emprisonnement 45 000 € d'amende Interdiction d'exercer l'activité pendant au moins 5 ans Fermeture de l'établissement pour au moins 5 ans Exclusion des marchés publics pendant 5 ans Affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite</i>	<i>Art. 225-1, 225-2, 225-4, 131-39 du Code pénal</i>
<i>Violation des textes légaux sur de l'égalité hommes-femmes</i>	<i>1 an d'emprisonnement 3 750 € d'amende Affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite</i>	<i>Art. L. 1146-1, L. 1146-2, L. 1146-3 du Code du travail</i>
<i>Harcèlement moral et sexuel</i>	<i>1 an d'emprisonnement 3 750 € d'amende Affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite Ajournement de la peine possible</i>	<i>Art. L. 1155-1, à L. 1155-4, du Code du travail</i>

15. Article 131-39 du Code pénal.

Violation des dispositions relatives à la situation familiale		
<i>Non-respect des règles protectrices de la maternité</i>	<i>1 500 € d'amende, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (contravention de 5^e classe). En cas de récidive : affichage de la décision prononcée ou la diffusion de celle-ci dans la presse écrite</i>	<i>Art. L. 1225-1 à L. 1225-8, R. 1225-1, R. 1225-3, R. 1225-4, R. 1225-11, R. 1227-5, R. 1225-6, L. 4743-1 du Code du travail</i>
<i>Non-respect des règles protectrices de l'adoption</i>	<i>1 500 € d'amende, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (contravention de 5^e classe).</i>	<i>Art. L. 1225-37 à L. 1225-45, R. 1227-5 du Code du travail</i>
<i>Non-respect du congé de paternité</i>	<i>1 500 € d'amende, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (contravention de 5^e classe).</i>	<i>Art. L. 1225-35, L. 1225-36, R. 1227-5 du Code du travail</i>
<i>Non-respect des règles relatives au congé parental</i>	<i>1 500 € d'amende, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (contravention de 5^e classe).</i>	<i>Art. L. 1225-47 à L. 1225-52, L. 1225-55, R. 1227-5 du Code du travail</i>
<i>Non-respect des règles de démission pour élever son enfant</i>	<i>1 500 € d'amende, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (contravention de 5^e classe).</i>	<i>Art. L. 1225-66, L. 1225-67, R. 1227-5 du Code du travail</i>
Violation des dispositions protectrices de la santé et du handicap		
<i>Responsabilité pénale en cas d'accident du travail</i>	<i>Application des sanctions des manquements à la prévention, l'information et la formation à la sécurité</i>	<i>Art. L. 4741-1 du Code du travail</i>
<i>Méconnaissance des dispositions relatives au réentrainement au travail et à la rééducation professionnelle des malades et blessés</i>	<i>Obligation de prendre les mesures nécessaires Affichage du jugement aux portes de l'entreprise En cas de récidive : interdiction d'exercer pendant 5 ans Fermeture de l'établissement</i>	<i>Art. L. 4741-4, L. 4741-5 et L. 4741-12, L. 5213-5, L. 5215-1 du Code du travail</i>
Violation des dispositions protectrices des jeunes travailleurs		
<i>Non-respect des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail</i>	<i>750 € d'amende, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction (contravention de 4^e classe).</i>	<i>L. 3162-1, L. 3162-2, R. 3165-1 du Code du travail</i>