

Dernière mise à jour le 29 janvier 2021

Le licenciement est possible en cas de dénonciation de mauvaise foi de faits de discrimination

Comme en matière de dénonciation de faits de harcèlement, la Cour de Cassation considère qu'un salarié peut être licencié pour dénonciation de mauvaise foi de faits de discrimination.

Sommaire

- Le principe de non-discrimination
- La protection pour dénonciation de faits de discrimination
- Référence

Le principe de non-discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat,

En raison de :

- Son origine,
- Son sexe,
- Ses mœurs,
- Son orientation sexuelle,
- Son identité de genre,
- Son âge,
- Sa situation de famille,
- Sa grossesse,
- Ses caractéristiques génétiques,
- La particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur,
- Son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race,
- Ses opinions politiques,
- Ses activités syndicales ou mutualistes,
- Ses convictions religieuses,

- Son apparence physique,
- Son nom de famille,
- Son lieu de résidence,
- Sa domiciliation bancaire,
- Son état de santé,
- Sa perte d'autonomie,
- Son handicap,
- Sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français ;
- L'exercice normal du droit de grève ;
- L'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur ;
- Son refus, en raison de son orientation sexuelle, d'une mutation géographique dans un Etat incriminant l'homosexualité.

La protection pour dénonciation de faits de discrimination

Il en est de même de toute personne :

- Ayant relaté ou témoigné d'agissements définis comme discriminatoires ;
- Ayant relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Ayant signalé une alerte dans le cadre de la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Mais attention ! :

Comme en matière de dénonciation fallacieuse de faits de harcèlement, la Cour de Cassation considère désormais

qu'un employeur peut sanctionner voire licencier un salarié qui dénonce de mauvaise foi des faits inexistant de discrimination.

Elle précise que la mauvaise foi est caractérisée lorsque le salarié a connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce. En revanche, elle ne découle pas de la seule

circonstance que les faits dénoncés ne sont finalement pas établis.

Référence

Cass. soc., 13 janvier 2021, n° 19-21138