

Comment répondre à une réclamation interne pour discrimination ?

Réponse courte

Par écrit, sur le fond, et sans laisser courir le temps. Une réclamation pour discrimination place l'entreprise sous le régime de l'article **L.253-2** : dès que le salarié établit des faits permettant de présumer une discrimination, il incombe à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe d'égalité.

La réponse doit donc **produire les éléments objectifs** de la décision contestée — critères appliqués, comparaison avec des situations analogues, chronologie — et non se borner à contester la qualification. Une dénégation générale ne satisfait pas à cette charge.

Aucune mesure défavorable ne doit accompagner la réclamation. L'article **L.253-1** frappe de nullité de plein droit toute mesure prise en réaction à une protestation, une plainte ou un témoignage, licenciement compris.

Définition

La **réclamation interne** est la démarche par laquelle un salarié conteste une décision en invoquant un critère prohibé. Elle n'est soumise à aucune forme et ne conditionne aucune action en justice.

La **charge de la preuve renversée** est le mécanisme de l'article **L.253-2** : le salarié établit des faits, l'employeur prouve l'absence de violation. Elle ne s'applique pas aux procédures pénales.

Conditions d'exercice

Ce que l'employeur doit produire dépend de la décision contestée.

Décision contestée	Éléments à produire
Refus de congé	Date de réception du recommandé, motif tiré de la forme ou du délai
Refus d'une formule aménagée	Contraintes d'organisation, traitement des demandes comparables
Évaluation défavorable	Objectifs fixés, période évaluée, ajustement à la présence effective
Absence de promotion	Critères appliqués, profil retenu, comparaison objective
Écart de rémunération	Grille appliquée, ancienneté, éléments objectifs de différenciation
Non-renouvellement d'un contrat	Motif tenant au poste et non à la personne

Modalités pratiques

Le traitement suit une chronologie qui doit rester lisible a posteriori.

Étape	Contenu
Accusé de réception	Daté, confirmant la prise en charge
Instruction	Recueil des pièces contemporaines de la décision
Absence de mesure défavorable	Aucune décision touchant le réclamant pendant l'instruction
Réponse écrite	Motivée, produisant les éléments objectifs
Correction éventuelle	Si la réclamation est fondée, la mesure est rapportée
Information sur les voies de recours	<u>ITM</u> , Centre pour l'égalité de traitement, tribunal du travail
Conservation	Dossier complet, y compris les pièces à décharge

Pratiques et recommandations

La preuve doit exister avant la réclamation, pas après. Le renversement de la charge fait porter sur l'entreprise la démonstration de l'objectivité de sa décision : les critères consignés au moment où elle a été prise valent, ceux reconstitués ensuite se voient et affaiblissent la position.

« Mettre à distance » le réclamant est le second piège. Retirer un dossier, modifier un périmètre, différer un entretien pendant l'instruction constituent objectivement des mesures défavorables et tombent sous la nullité de l'article L.253-1, sans qu'il soit besoin de démontrer une intention de représailles.

Reconnaître une erreur coûte moins cher que la défendre. Une décision rapportée avant toute saisine éteint le grief ; la même décision maintenue puis annulée par le juge se paie en indemnités, en temps et en effet sur le reste du personnel, qui observe la manière dont l'entreprise traite ces réclamations.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.253-2</u>	Charge de la preuve à l'employeur ; exclusion des procédures pénales
Art. <u>L.253-1</u>	Nullité des représailles contre le réclamant et le témoin ; référé dans les 15 jours
Art. <u>L.241-8</u>	Même protection contre les représailles en matière d'égalité entre hommes et femmes
Art. <u>L.253-3</u>	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité
Art. <u>L.251-1</u> et <u>L.251-2</u>	Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ; champ d'application
Art. <u>L.241-1</u>	Discrimination fondée sur le sexe et l'état matrimonial ou familial
Art. <u>L.254-1</u>	Contrôle de l'application par l' <u>ITM</u>
Art. <u>L.253-4</u>	Intervention des syndicats et des associations
Code pénal, art. 454 et 455	Discrimination : critères et peine

Une réclamation interne ne suspend aucun délai judiciaire. Le salarié qui subit un licenciement pendant l'instruction dispose des mêmes quinze jours pour saisir le président de la juridiction du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.