

Commission de l'application des normes

Date: 18 mai 2026

S'ils le souhaitent, les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels ont la possibilité de fournir, sur une base purement volontaire, des informations écrites avant le 18 mai 2026.

► Informations sur l'application de conventions ratifiées fournies par les gouvernements figurant sur la liste préliminaire des cas individuels

France

Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951 (ratification: 1953)
Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958
(ratification: 1981)

Le gouvernement a communiqué les informations écrites ci-après.

Le gouvernement français réaffirme son attachement constant aux principes consacrés par les conventions n°s 100 et 111 de l'OIT. Le gouvernement prend acte des observations formulées par la Confédération générale du travail (CGT) et la Confédération française démocratique du travail (CFDT), ainsi que des analyses produites par les organismes de recherche cités et souhaite apporter des précisions complètes sur le cadre juridique applicable et sur les mesures mises en œuvre pour garantir l'effectivité de la protection contre les discriminations.

En ce qui concerne la convention n° 111, s'agissant du motif de discrimination fondé sur l'origine sociale, le gouvernement français rappelle que, si ce critère n'est pas explicitement mentionné parmi les 26 critères prohibés énumérés à l'article L.1132-1 du Code du travail, il est néanmoins pleinement intégré dans le corpus juridique français de lutte contre les discriminations. L'origine sociale, entendue comme le milieu ou la classe sociale dans lequel une personne est née et qui a façonné les différents aspects de sa vie, est en effet englobée dans le critère de l'«origine», dont l'acception jurisprudentielle et doctrinale inclut les assignations identitaires, les représentations sociales et les stéréotypes associés à l'appartenance réelle ou supposée à un groupe social déterminé.

Cet article vise à assurer une protection globale contre toute forme de discrimination au travers de critères suffisamment larges, qui peuvent être interprétés de manière combinée par le juge et dont la multiplication pourrait, de manière contre-intuitive, réduire la protection effective que cet article assure. À cet égard, il convient de rappeler que plusieurs critères

existants permettent d'appréhender l'origine sociale: la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, le lieu de résidence, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, ainsi que, dans certains cas, la domiciliation bancaire, constituent autant de motifs permettant de sanctionner des pratiques discriminatoires fondées sur des marqueurs sociaux objectivables, comme l'a confirmé une décision rendue par la Cour d'appel de Paris le 11 décembre 2025 (RG n° 23/02515). Dans cette affaire, la cour a reconnu le caractère fondé d'un licenciement d'une salariée, qui avait tenu, de manière répétée, des propos dégradants reposant sur des représentations stéréotypées associées à l'appartenance supposée à un milieu social défavorisé. La cour a validé la défense de l'employeur qui avait considéré que de tels agissements constituaient une «posture discriminante à raison de plusieurs critères», dont ceux de l'origine et de la situation sociale.

Cette décision confirme que le cadre juridique actuel permet déjà de sanctionner les discriminations fondées sur l'origine sociale, sans qu'il soit nécessaire d'ajouter un critère supplémentaire dans la loi. Le droit français couvre déjà pleinement la lutte contre les discriminations liées à l'origine sociale. S'agissant de la lutte contre les discriminations fondées sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale, le gouvernement rappelle que l'article L.1132-1 du Code du travail prohibe explicitement les discriminations fondées sur «l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race» ainsi que celles fondées sur «l'apparence physique». Le droit français interdit toute forme de discriminations fondées sur la race, la couleur ou l'ascendance nationale, conformément à la convention n° 111 de l'OIT.

Cette protection est confirmée, de manière constante, par la Cour de cassation. Dans l'affaire Adecco (Cass. crim., 23 juin 2009, n° 07-85.109), la chambre criminelle a ainsi reconnu la mise en œuvre consciente de «consignes discriminatoires» de recrutement en raison de l'origine par une représentante de la personne morale concernée. La chambre sociale a ensuite validé la décision de la Cour d'appel de Toulouse (Cass. soc., 15 déc. 2011, n° 10-15.873) reconnaissant la pertinence de l'analyse statistique des patronymes fondée sur le registre unique du personnel de l'entreprise pour laisser «supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte» dans les recrutements.

Plus récemment, la cour a confirmé une telle méthode de preuve dans l'affaire Staubli (Cass. soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.628) pour comparer les embauches en fonction des patronymes «européens» ou «extra-européens» des salariés. Ces décisions démontrent que les juridictions françaises disposent d'outils robustes pour identifier et sanctionner les discriminations fondées sur la race, l'origine ou l'ascendance nationale.

Le gouvernement rappelle également qu'il déploie plusieurs mesures pour favoriser une lutte contre les pratiques discriminatoires en général, telles que l'utilisation de *testings* qui peuvent plus particulièrement cibler le critère de l'origine ou, par exemple, l'obligation de formation à la non-discrimination tous les cinq ans qui incombe, depuis la loi du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, aux employeurs des personnels chargés du recrutement dans les entreprises d'au moins 300 salariés ainsi que dans les entreprises spécialisées dans le recrutement quel que soit leur effectif (article L.1131-2 du Code du travail).

Afin de permettre aux employeurs concernés de se mettre en conformité avec la loi et aux organismes de formation de proposer des contenus adaptés, un référentiel de formation pour prévenir les discriminations dans l'emploi a été publié le 22 mai 2025 sur le site du ministère du Travail. Il vise à harmoniser les pratiques, à renforcer la qualité des formations dispensées et à garantir que les professionnels du recrutement disposent des compétences nécessaires

pour prévenir et détecter les discriminations, notamment celles fondées sur l'origine réelle ou supposée.

En ce qui concerne la convention n° 100, en 2017, la France a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes une grande cause du quinquennat, renouvelée lors du quinquennat suivant, et plusieurs mesures ont été adoptées par la France dans son arsenal juridique pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet arsenal juridique repose sur plusieurs obligations pesant sur les employeurs de différentes natures: soit des obligations de déclaration de données pour mieux mesurer et objectiver l'écart salarial entre les hommes et les femmes et prendre des mesures pour résorber ces écarts, c'est le cas de l'index de l'égalité professionnelle notamment, soit pour favoriser le dialogue social au niveau des branches et des entreprises en intégrant l'égalité professionnelle dans le classement des emplois ou encore avec des obligations de déclaration et d'action sur les écarts de nominations des dirigeants.

En ce qui concerne, les outils de transparence, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a créé l'Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur privé. Puis, la loi n° 2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique a introduit l'obligation de publication d'un index égalité professionnelle dans le secteur public.

Cet outil de transparence salariale permet de répondre spécifiquement aux questions d'égalité salariale entre les femmes et les hommes et a déjà montré son efficacité. Au 1^{er} mars 2026, dans le secteur privé, 83,5 pour cent des entreprises concernées ont publié leur note, confirmant ainsi la tendance d'augmentation du taux de déclaration (80 pour cent en 2025, 77 pour cent en 2024, 72 pour cent en 2023, 61 pour cent en 2022 et 2021, et 54 pour cent en 2020 à la même date). En outre, la note moyenne déclarée par les entreprises se maintient au niveau élevé constaté en 2025, avec une note de 88,5/100 au 1^{er} mars 2026 (identique en 2024), ce qui révèle une augmentation de plus de 4 points depuis 2020 (84/100). Cet outil sera cependant profondément remanié pour évoluer afin d'assurer une conformité par rapport aux obligations résultant de la directive 2023/970 du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit.

La France est en train de mener les travaux de transposition de cette directive dans son droit national en menant des concertations avec les représentants des organisations syndicales et patronales. Les mesures de transposition de cette directive permettront de recentrer les obligations de faire rapport sur l'écart salarial entre les hommes et les femmes, préciser la définition de catégories de travailleurs devant être conforme au principe «à travail égal, salaire égal» pour assurer une mise en œuvre effective et renforcée de ce principe au sein des entreprises et également par les branches au sein de leurs négociations existantes.

À cet égard, il convient de préciser que, dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'action des pouvoirs publics a notamment pour objectif d'impulser et de soutenir la négociation collective. Au niveau des branches professionnelles, les partenaires sociaux ont l'obligation de négocier par principe tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Les accords comprennent des mesures en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion professionnelle ou encore d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

Par ailleurs, les négociations sur les classifications de branche (obligation d'examiner tous les cinq ans la nécessité d'une révision des classifications) doivent également intégrer cette dimension. À cet égard, le ministère du Travail a publié en 2023 un guide sur les classifications à destination des négociateurs dans les branches qui mettaient en avant la prise en compte de l'égalité entre les hommes et les femmes et la nécessité d'anticiper les évolutions qui résulteront des mesures de transposition de la directive transparence. Par ailleurs, au niveau des entreprises, celles dans lesquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives et où au moins un délégué syndical a été désigné ont l'obligation d'engager une négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. Par ailleurs, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Au-delà de l'index et de la seule question salariale, la France a également su mettre en place des mesures opérationnelles en faveur de l'égalité professionnelle, notamment par la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle qui a instauré un quota de parité femmes-hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes des entreprises comptant plus de 1 000 salariés.