



# MARIE PEYRONNET

## LA DIVERSITÉ : ÉTUDE EN DROIT DU TRAVAIL

UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

COMPTRASEC

Thèse soutenue le 4 décembre 2018

### POURQUOI J'AI CHOISI CE SUJET



*"La diversité est un thème de négociation répandu, mais qui pourtant sonne creux. Le manque d'appareillage juridique accompagnant cette notion se fait ressentir dans le contenu des mesures adoptées. Le sujet présentait donc une forte dimension prospective qui m'a attiré. Il permettait également de s'interroger sur certains grands principes tels que la justice sociale ou l'égalité."*

### POURQUOI J'AI MIS MA THÈSE EN ACCÈS LIBRE



*"J'ai pu apprécier pendant le doctorat tout l'intérêt que présente les ressources en libre-accès, notamment celles de la doctrine juridique nord-américaines et dans celle d'autres disciplines (sociologie ou science politique) où la pratique du libre accès est plus courante. À mon tour, j'ai souhaité rendre disponible ma thèse qui a été rédigée de sorte à faciliter la vérification des sources (liens hypertextes vers les lois, jurisprudence, articles en libre accès, etc.)."*

### MOTS-CLÉS

DISCRIMINATIONS / MESURES POSITIVES / ÉGALITÉ / COMPÉTENCES

---

# LA DIVERSITÉ : ÉTUDE EN DROIT DU TRAVAIL



Le terme de « diversité » s'est imposé en France au début des années 2000, à la suite de la crise des banlieues. Il a mis en évidence l'existence de discriminations systémiques affectant une partie de la population, majoritairement issue de l'immigration et reléguée dans des territoires dépourvus d'emplois ou de services publics. Cette crise a provoqué une prise de conscience du manque de diversité dans les médias, en politique, mais également au sein des entreprises. Elle a été le signal d'alerte que tous les citoyens n'avaient pas les mêmes chances de réussite. Alors qu'en France la diversité est utilisée pour tenter d'introduire des mesures positives en faveur des catégories discriminées, aux États-Unis, cette notion – déjà consacrée sur le plan juridique depuis 1978 – a, à l'inverse, été introduite pour sauver les programmes d'affirmative action de plus en plus contestés, tant socialement que juridiquement. L'irruption dans le champ juridique français de la notion de diversité bouleverse nos conceptions traditionnelles de l'égalité, de l'universalisme et de la justice sociale. Ses objectifs se situent entre l'égalité des chances et la recherche d'une égalité de résultat. Il s'agit de prendre acte de l'échec de l'égalité des chances à garantir un accès non discriminatoire aux droits, sans pour autant faire de l'égalité de résultat pour tous les individus un objectif à atteindre. La diversité permet d'achever le basculement d'une approche individuelle des discriminations vers une logique collective déjà amorcée par la notion de discrimination indirecte. La recherche, par les partenaires sociaux, d'une représentation équilibrée de la diversité au sein des effectifs de travail est un objectif qui dans le contexte français pourrait être légitime, à condition néanmoins qu'il soit encadré. Il suppose que certaines précautions, notamment liées à la compétence, soient introduites et que cet objectif devienne une obligation légale commune à toutes les entreprises.