

**FORMATION A LA LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATIONS  
LOI DU 27 JANVIER 2017 N°2017-86**

*La loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 dite « Egalité et citoyenneté » contient plusieurs dispositions relatives au droit du travail.*

*Elle ajoute notamment au Code du travail un article L. 1131-2 créant une obligation de formation à la charge de certaines entreprises.*

*En vigueur depuis le 29 janvier 2017, elle autorise néanmoins une mise en place sur plusieurs années.*

➤ **Les entreprises destinataires**

La nouvelle obligation s'applique à :

- toute entreprise employant au moins trois cents salariés ;
- toute entreprise spécialisée dans le recrutement, quel que soit son effectif.

Le mode de calcul des effectifs n'est pas précisé. Les règles relatives à la computation des effectifs, prévues aux articles L. 1111-1 et suivants du Code du travail, s'appliquent du fait de leur vocation générale. En revanche, il ne semble pas possible de se prévaloir du mode de calcul « glissant » pratiqué en matière de représentation du personnel. Ainsi, dès que l'entreprise emploie au moins trois cents salariés, à un instant donné, elle devrait entrer dans le champ de l'obligation.

Initialement, la formation devait s'appliquer à partir de cinquante salariés. Le seuil a été rehaussé au cours des débats parlementaires.

L'effectif n'est calculé qu'au niveau de l'entreprise. Il n'est pas tenu compte de l'éventuelle existence d'établissements.

L'appartenance de l'entreprise à un groupe est indifférente.

Aucune définition du « recrutement » n'est proposée. La prudence convient de retenir une interprétation large.

Le critère de spécialité de l'activité pourrait s'appliquer en fonction du chiffre d'affaires, à l'instar de la détermination de la convention collective applicable à une entreprise de services.

## ➤ Les salariés à former

L'employeur doit prévoir la formation des « employés » chargés de missions de recrutement.

Là encore, faute de précision, la formation devrait concerner l'ensemble des salariés occupés dans des services de recrutement, quel que soit leur positionnement hiérarchique. Il importe peu qu'ils soient ou non décisionnaires quant au recrutement des personnes.

## ➤ Le contenu de la formation

Le texte légal prévoit seulement que la formation est relative à la non-discrimination à l'embauche.

Aucune modalité particulière n'est indiquée quant aux modalités d'organisation de cette formation.

Elle pourrait, au choix de l'entreprise, relever de la formation professionnelle ou reposer sur une démarche concertée rassemblant plusieurs entreprises (Rapp. AN, n° 3851, p. 742).

Diverses formes peuvent être envisagées :

- une formation collective de tous les salariés concernés est la solution la moins coûteuse et la moins chronophage, mais rien n'interdit que la formation soit individuelle :
- la formation peut être dispensée aussi bien en interne que par un prestataire.

Afin que le dispositif soit concerté et bénéficie de la meilleure publicité, la prévention des discriminations peut utilement être intégrée au plan de formation.

## ➤ La périodicité de la formation

Si l'article L. 1131-2 est en vigueur depuis le 29 janvier 2017, il dispose que la formation doit être dispensée au moins une fois tous les cinq ans.

L'esprit de ce texte ne commande donc pas que la formation soit immédiatement dispensée.

Les entreprises doivent toutefois veiller à ce qu'à la date du 29 janvier 2022, l'ensemble des salariés chargés de missions de recrutements auront bien été formés au moins une fois.