

Article L1142-3 du Code du travail - Lutte contre les discriminations

Date de mise à jour : 1 Juin 2022

Notre analyse

Toute clause de contrat de travail ou d'accord collectif venant avantager/pénaliser un salarié en raison de son sexe est nulle, à l'exception des clauses suivantes :

- clause relative à la protection de la grossesse et de la maternité (articles L. 1225-1 à L. 1225-28) ;
- clause interdisant l'emploi prénatal et postnatal (article L. 1225-29) ;
- clause relative à l'allaitement (articles L. 1225-30 à L. 1225-33) ;
- clause relative à la démission d'une salariée enceinte (article L. 1225-34) ;
- clause relative au congé de paternité et d'accueil d'enfant (articles L. 1225-35 et L. 1225-36) ;
- clause relative au congé d'adoption (articles L. 1225-37 à L. 1225-45).

Article L1142-3 du Code du travail - Lutte contre les discriminations

Est nulle toute clause d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat de travail qui réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un ou des salariés, en considération du sexe.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque cette clause a pour objet l'application des dispositions relatives :

- 1° A la protection de la grossesse et de la maternité, prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-28 ;
- 2° A l'interdiction d'emploi prénatal et postnatal, prévues à l'article L. 1225-29 ;
- 3° A l'allaitement, prévues aux articles L. 1225-30 à L. 1225-33 ;
- 4° A la démission de la salariée en état de grossesse médicalement constaté, prévues à l'article L. 1225-34 ;
- 5° Au congé de paternité et d'accueil de l'enfant, prévues aux articles L. 1225-35 et L. 1225-36 ;
- 6° Au congé d'adoption, prévues aux articles L. 1225-37 à L. 1225-45.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



Discrimination au travail

Cliquez ici pour accéder à cet outil