

Discrimination et entreprises

La loi du 27 mai 2008

On entend par discrimination tout acte qui se fonde sur l'un des dix-huit critères¹ prohibés par la loi. Opérer un choix en fonction de l'un ou de plusieurs de ces critères peut entraîner des sanctions civiles et pénales. L'acte discriminatoire se manifeste le plus souvent dans le cadre de la vie professionnelle, de la période de stage en passant par la procédure de recrutement, la période de formation, jusqu'au licenciement. L'entreprise doit fonder ses choix sur des critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel.

Le 27 mai dernier le projet de loi visant à transposer diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire a été définitivement adopté² par le Parlement. La loi du 16 novembre 2001³ avait déjà transposé une partie des directives européennes⁴.

Les apports de la loi

⇒ La loi du 27 mai 2008 pose des définitions claires de la discrimination directe et indirecte. La **discrimination directe** fait référence à la situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été, en raison d'un des critères prohibés. La **discrimination indirecte** s'entend de toute disposition, critère, pratique apparemment neutre, mais susceptible d'entraîner, sur la base d'un des critères prohibés, un désavantage particulier pour certaines personnes (Art 1 de la loi du 27 mai 2008).

⇒ Le salarié témoin ou ayant relaté de bonne foi à son employeur ou aux autorités judiciaires ou administratives, des agissements discriminatoires dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ne peut faire l'objet d'aucune sanction (art 3 de la loi du 27 mai 2008).

⇒ L'injonction de discriminer est assimilable à une discrimination effective. En effet, l'employeur ordonnant à son subordonné de commettre un acte discriminatoire est considéré comme ayant commis lui-même l'acte délictueux (art 1al 2 de la loi du 27 mai 2008).

⇒ Le harcèlement moral et le harcèlement sexuel commis en raison de l'un des dix-huit critères prohibés est assimilable à de la discrimination (art 1 al 1 de la loi du 27 mai 2008)

⇒ La législation est également applicable aux personnes publiques et à celles exerçant une activité professionnelle indépendante (art 5 de la loi du 27 mai 2008).

⇒ La différence de traitement est admise beaucoup plus largement lorsqu'elle répond notamment à une exigence professionnelle essentielle et déterminante. L'objectif de cette différence de traitement doit être légitime et l'exigence proportionnée (art 2 al 4).

Des sanctions inchangées

La loi du 27 mai 2008 n'a rien apporté de nouveau en ce qui concerne les sanctions encourues par le ou les auteurs de discrimination. En matière pénale, les personnes physiques encourent une peine de 3 ans d'emprisonnement et 45 000€ d'amende, les peines sont portées à 5 ans et 75 000€ pour les personnes dépositaires de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public. Les personnes morales risquent le quintuple de l'amende prévue pour les personnes physiques (ainsi que des peines complémentaires). La charge de la preuve reste sur la personne « victime » de discrimination.

En matière sociale, l'entreprise ayant commis un acte discriminatoire (refus d'embauche, de formation, licenciement ...) peut voir cet acte annulé ou peut être condamnée à verser des indemnités supérieures ou égales à 6 mois de salaire, plus des indemnités de licenciement. Le salarié devra apporter des indices laissant supposer la discrimination, l'employeur devra prouver par tous documents utiles qu'il n'a pas commis d'acte discriminatoire.

¹ Articles L1132-1 du Code du travail et 225-1 du Code pénal : l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'âge, la situation familiale, les caractéristiques génétiques, l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'apparence physique, le patronyme, le handicap, l'état de santé sauf inaptitude constatée par le médecin du travail, l'état de grossesse.

² Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

³ Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

⁴ Directive 2000/43/ CE du 29 juin 2000 RACE et Directive 2000/78/ CE du 27 novembre 2000 EMPLOI