

LOI RELATIVE A LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

LA DEFINITION DES DISCRIMINATIONS (article 1^{er})

Les dispositions de cet article ne sont pas codifiées, mais il y est fait référence dans les articles L1132-1 et L1134-1 du Code du travail.

1/ Les discriminations directes et indirectes

Jusqu'à présent, la Commission européenne considérait que le droit français définissait la discrimination directe de manière insuffisante, et ne définissait pas du tout la discrimination indirecte. Par conséquent, la loi reprend les définitions communautaires.

➤ Les discriminations directes

« Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable. »

➤ Les discriminations indirectes

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés à l'alinéa précédent, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

2/ L'assimilation de certains comportements à des discriminations

Le droit communautaire définit le harcèlement comme une forme de discrimination, tout comme l'incitation à discriminer. Ces assimilations sont également reprises par la loi :

« La discrimination inclut :

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2. »

➤ Le harcèlement

En droit européen, tel qu'il est issu des directives, règlements et autres textes communautaires, le harcèlement n'existe que s'il a pour origine l'un des motifs de discrimination prohibés (sexe, origine ethnique, handicap...). Il ne constitue donc qu'un type de discrimination.

Au contraire, le harcèlement (sexuel ou moral) en droit français est « déconnecté » de la cause du harcèlement (ainsi, la persécution d'un salarié par un autre due à une simple mésentente entre elles pourrait être qualifié de harcèlement en droit français, mais pas en droit européen).

Désormais, il faudra distinguer deux hypothèses :

- si le harcèlement a une cause étrangère aux motifs visés ci-dessus, il sera qualifié de harcèlement et traité comme tel (articles L1153-1 et suivants du Code du travail et article 222-33 du Code pénal pour le harcèlement sexuel, et L1152-1 et suivants du Code du travail et 222-33-2 du Code pénal pour le harcèlement moral).

- si le harcèlement trouve son origine dans l'un des critères prohibés, il sera considéré comme une discrimination (en droit du travail, le régime applicable à ces deux notions est similaire). En droit pénal, une telle situation donnait généralement lieu à deux condamnations différentes, puisque les intérêts défendus par les textes relatifs à la discrimination et ceux relatifs au harcèlement sont différents. Désormais, une seule infraction pénale sera vraisemblablement retenue par le juge, à savoir celle constitutive de discrimination.

➤ L'injonction de discriminer

Ce type de comportement n'était pas sanctionné en tant que tel par le droit français. Cette lacune est désormais comblée.

L'ETENDUE DES DISCRIMINATIONS (articles 2 et 6)

La loi du 27 mai 2008, en opérant une transposition quasi-littérale des dispositions communautaires, a abouti à une multiplication des textes condamnant les pratiques discriminatoires. Il faut en outre préciser que la plupart de ces textes sont d'ailleurs assortis d'exceptions.

Ainsi, outre l'article de principe L1132-1 du Code du travail, il existe désormais un autre texte à visée générale figurant dans l'article 2 de la loi (lequel n'est pas codifié), dont le champ d'application ne recoupe pas exactement celui de l'article L1132-1. D'autres dispositions, dont certaines sont introduites par la loi du 27 mai 2008, visent plus spécifiquement certains motifs de discriminations (âge, sexe, grossesse ou maternité...).

Un tableau récapitulatif est proposé en annexe 1. Les nouveautés introduites par cette loi sont indiquées en gras.

LA PROTECTION DES VICTIMES (article 3)

« Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2. »

L'article L1134-4 du Code du travail considère comme nul le licenciement d'un salarié qui fait suite à une action en justice de ce dernier relative à une discrimination.

Mais selon la Commission européenne, cet article était trop axé sur l'hypothèse d'une action en justice de la part du salarié, alors qu'il fallait prendre en compte tous les types de plainte (exemple : licenciement d'un salarié reprochant oralement à son employeur son comportement discriminatoire). La rédaction issue de la loi, plus large, permet de répondre à cette exigence.

D'autre part, les articles L1153-2 et 3, et L1152-2 du Code du travail prévoient déjà que la victime ou le témoin d'un harcèlement sexuel ou moral *« ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte »* pour ce motif. Pour la Commission européenne, ces dispositions étaient trop centrées sur les mesures disciplinaires.

LA PREUVE DES DISCRIMINATIONS (article 4)

« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales. »

L'aménagement de la preuve tel qu'il est décrit ci-dessus existait déjà, et s'appliquait en droit français pour les discriminations ainsi que pour le harcèlement (sexuel et moral). Mais il n'était prévu que dans les textes concernant chacune de ces notions (L1132-1 pour les discriminations, et L1154-1 pour le harcèlement).

Il était dès lors nécessaire de généraliser ce système à l'ensemble des futures dispositions relatives à la discrimination, ce qui est aujourd'hui chose faite.

LE DROIT PENAL

Le régime juridique des discriminations en matière pénale, prévu aux articles 225-1 et suivants du Code pénal, diffère sensiblement de celui applicable en matière civile.

Ainsi, dans la mesure où la commission d'une infraction pénale exige la présence d'un élément moral (c'est-à-dire l'intention de commettre une infraction), les règles de preuve exposées ci-dessus ne s'appliquent pas ici. L'infraction pénale de discrimination devra donc être prouvée selon les règles de droit commun applicables en procédure pénale.

En outre, l'article L1142-6 du Code du travail précise désormais que les articles L 1142-1 à L 1144-3 doivent être affichés *« dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte*

des locaux où se fait l'embauche ». Enfin, l'article 7 de la loi du 27 mai 2008, codifié à l'article 225-3 du Code pénal, prévoit certaines hypothèses où des pratiques discriminatoires sont autorisées.

Un tableau récapitulatif sur le régime pénal applicable aux discriminations figure donc en annexe 2 (les nouveautés introduites par la loi du 27 mai 2008 étant indiquées en gras).