Image not found or type unknown

Le principe de non discrimination en France

publié le **17/06/2010**, vu **14647 fois**, Auteur : Cabinet SAYAGH

La discrimination est une distinction dans le traitement d'un salarié (ou d'un bénéficiaire de service) fondée sur une catégorie interdite par la loi.

L'article L 11312-1 du Code du travail interdit toute discrimination

Aucune personne ne peut être écartée d\'une procédure de recrutement ou de l\'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l\'objet d\'une mesure discriminatoire, directe ou ***indirecte****, telle que définie à l\'article 1er de la 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l\'article L. 3221-3, de mesures d\'intéressement ou de distribution d\'actions, de formation, de reclassement, d\'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son* ***sexe****, de ses* ***mœurs****, de son* ***orientation sexuelle****, de son* ***âge****, de* ***sa situation de famille*** *ou de sa* ***grossesse****, de ses* ***caractéristiques génétiques****, de son a****ppartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,*** *de ses* ***opinions politiques****, de ses* ***activités syndicales ou mutualistes****, de ses* ***convictions religieuses****, de son* ***apparence physique****, de son* ***nom de famille*** *ou en raison de son état de* ***santé*** *ou de son* ***handicap****.*

Selon l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008

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 ».

C'est également un délit, passible de trois ans d'emprisonnement et 45.000,00 € d'amende, (Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal) et le harcèlement sexuel est également une discrimination.

En pratique, le contentieux de la discrimination au travail se règle plus souvent devant le Conseil de Prud'hommes, pour des raisons de rapidité.

Mais le recours au Procureur ou à la HALDE, peut toujours être utile lorsque les preuves sont insuffisantes.

La discrimination est un délit qui peut être sans auteur, dans le cas d'une discrimination indirecte, et ce peut aussi être une infraction sans victime, la personne prétendant qu'elle ne recrutera jamais telle ou telle personne, commet l'infraction, même en l'absence de victime identifiable

Une discrimination directe est une exclusion volontaire en raison de l'appartenance à une des catégories visées dans le texte, une discrimination indirecte est un effet non nécessairement voulu.

Il faut savoir que le principe de non discrimination a une origine anglo-saxonne et il a été affirmé par la transposition de deux directives européennes, suite à une succession d'arrêts de la Cour des Justices des communautés européennes.

Lors du traité de Luxembourg, une clause générale de non discrimination a été promulguée à l'article 13 du Traité des Communautés Européennes.

La directive 2000/43 discrimination raciale, la directive 2000/78 discriminations liées à l'orientation sexuelle, l'âge, le handicap et les convictions religieuses, la directive 2002/73 relative à la discrimination sexuelle ainsi que deux autres, 2004/113 discrimination sexuelle en dehors du travail et de l'emploi et enfin, la directive 2006/54 qui assure la refonte des directives précédentes en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

Le droit de la non discrimination est l'histoire d'un enfantement difficile pour la France, sachant que cette dernière qui a la culture de l'égalité des individus et qui se méfie des groupes, a toujours trainé pour les transposer dans notre droit interne.

En effet, il a fallu que la Commission engage une procédure de manquement devant le Juge de Luxembourg (Cour des Justices des communautés européennes) pour qu'apparaisse enfin en procédure d'urgence la loi du 27 mai 2008, portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine des luttes contre les discriminations.

C'est pourquoi, il sera toujours possible et il est conseillé d'utiliser la jurisprudence communautaire nettement moins timide puisque les Juges devront interpréter le texte national à la lumière de la directive dont il devra assurer le plein effet (CJCE 13 novembre 1990, Marleasing, aff. C-106-89 §8)

La discrimination est une distinction sur des motifs **interdits par la loi, reprise dans le texte ci-dessus,** dans le cadre d'une relation de travail ou d'une offre de service.

Prouver est souvent difficile à administrer, ce qui explique que le législateur aie prévu un partage de la charge de la preuve.

C'est ce qui explique la mise en place d'une autorité administrative dotée de pouvoirs d'investigation importants, et qui peut se constituer partie civile dans une instance au même titre que les victimes.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés