Prévention des discriminations : éléments du cadre juridique

1°/ Aperçu sur la réglementation

2°/ Aperçu de jurisprudence (emploi public)

3°/ Les principaux textes

(pour approfondir :

« Discriminations et inégalités de traitement dans l'entreprise »

Christophe RADÉ, Éditions Liaisons, août 2011 ; ISBN 978-2-8788-0853-7)

1°/ Aperçu sur la réglementation

Une discrimination est :

- une inégalité de traitement,
- fondée sur un critère prohibé par la loi,
- dans un domaine visé par la loi (emploi, logement, éducation, accès aux biens et services).

Ainsi, seuls les critères légaux et les domaines visés par la loi peuvent donner lieu à des discriminations dans le sens juridique de ce terme.

11°/ L'inégalité de traitement

Dans le monde de l'entreprise, pour caractériser une discrimination, il est nécessaire de considérer une même unité économique et sociale : il n'y a pas de comparaison possible entre salariés appartenant à des entreprises distinctes et donc pas de discrimination envisageable ; des comportements litigieux doivent relever d'une « source unique ». On peut tabler sur le fait qu'un principe similaire puisse prévaloir dans la fonction publique.

Une discrimination peut être **directe** quand le contenu même d'un acte ou d'une mesure instaure une inégalité de traitement ou de situation, ou **indirecte** quand les conséquences de leur mise en œuvre créent de façon imprévue et non volontaire cette inégalité.

Le harcèlement moral ne constitue pas en tant que tel une discrimination et le dispositif légal de sa prévention et de son contentieux est l'article 6 quinquies de la [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires. Mais la réglementation de la lutte contre les discriminations lui est néanmoins applicable s'il est sous-tendu par un comportement discriminatoire lié à l'un des dix-neuf critères fixés par la loi. Ainsi, le harcèlement moral seul relève du statut général des fonctionnaires mais s'il repose sur des motifs par exemple racistes ou liés à des activités syndicales, il tombe sous le coup de la prévention et de la répression des discriminations.

12°/ Les critères légaux de discrimination

Les lois [n° 2001-1066 du 16 novembre 2001](#) relative à la lutte contre les discriminations et [n° 2008-496 du 27 mai 2008](#), portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, constituent le socle de ce cadre juridique. Elles définissent limitativement les 20 critères de discrimination qui portent sur :

- l'origine,
- le handicap,
- l'âge,
- le sexe, l'égalité entre les femmes et les hommes,
- la situation de famille,
- la religion,
- les activités syndicales,
- l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie...
- ...ou une nation...
- ... ou une race,
- l'orientation sexuelle,
- l'identité sexuelle (introduit par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel ; ce critère vise à protéger les personnes transsexuelles et transgenres),
- l'état de grossesse,
- l'état de santé,
- l'apparence physique,
- les opinions politiques,
- les mœurs,
- le patronyme,
- les caractéristiques génétiques,
- le lieu de résidence.

Quant à l'importance respective de ces différents types de discrimination, la donnée disponible la plus pertinente pour la mesurer est le nombre des réclamations présentées à la HALDE puis au Défenseur des droits. En septembre 2011, dernière statistique connue, elle s'établissait comme suit :

1. Santé-handicap : 27 %
2. Origine : 20 %
3. Activités syndicales : 9 %
4. Âge : 7,6 %
5. Sexe : 6 %
6. Orientation sexuelle : 1,2 %

Ces chiffres sont néanmoins à interpréter avec prudence car il est difficile d'apprécier dans quelle mesure, dans un domaine donné, le nombre de réclamations est du au nombre plus ou moins important de cas de discriminations ou à la propension plus ou moins forte des victimes à exiger d'être rétablies dans leurs droits.

S'agissant du critère du **handicap**, l'un de ceux donnant lieu au contentieux le plus important, il y a lieu de préciser que le refus d'embauche ou les inégalités de traitement ne sont pas les seuls facteurs constitutifs de discrimination. Les personnes atteintes d'un handicap doivent bénéficier d'un « aménagement raisonnable » (loi 2005-102 du 11 février 2005) leur permettant d'exercer leurs fonctions. Concrètement, il s'agit de prendre les « mesures appropriées » pour permettre à l'agent handicapé d'accéder à un emploi correspondant à ses qualifications et de l'exercer. Cette obligation dépasse les seuls aménagements de poste et des locaux. Il peut également s'agir de sensibiliser les équipes (un service qui ne sensibiliserait pas en tant que de besoin les collègues d'une personne atteinte d'un handicap manquerait à son obligation d'aménagement raisonnable

et se rendrait coupable d'une discrimination), mettre en place un tuteur ou un assistant professionnel, ou encore d'adapter les horaires et le rythme de travail de la personne concernée. **Le refus de prendre les « mesures appropriées » constitue en soi une discrimination.** À moins de démontrer que ces mesures représentent une charge disproportionnée pour le service, celui-ci se doit de les mettre en œuvre¹.

Le recrutement en qualité de travailleur handicapé fait l'objet de l'annexe 2 qui reproduit une brochure du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

13°/ Les domaines des discriminations

Les **domaines visés par la loi** sont :

- l'emploi
- l'éducation
- le logement
- l'accès aux services publics
- les biens et services

L'emploi est le domaine où les discriminations sont les plus fréquentes. Ce terme est à prendre dans son sens le plus large : les discriminations peuvent avoir lieu dans les relations entre tout agent ayant une compétence qu'il exerce à l'égard d'autres, entre un responsable hiérarchique et ses collaborateurs, entre collègues²... Elles peuvent apparaître en premier lieu lors du recrutement mais aussi dans l'ensemble du champ de la gestion des ressources humaines, à l'occasion des actes qu'elle comporte.

14°/ Les possibilités de recours

Le Défenseur des droits peut être saisi par un particulier, quels que soient sa nationalité, son âge ou son domicile, par une association ou un groupement, ou par une société ; la saisine peut être directe ou effectuée par l'intermédiaire d'un parlementaire ; le témoin d'une discrimination peut également introduire un recours. Le Défenseur des droits peut aussi se saisir lui-même lorsqu'il a connaissance de faits le justifiant. Avant de saisir le Défenseur des droits, il faut avoir effectué toutes les démarches nécessaires auprès de l'auteur de la décision contestée. Le Défenseur des droits est une autorité constitutionnelle indépendante qui dispose d'importants pouvoirs d'investigation pour établir notamment si la discrimination invoquée est avérée, mais il n'est pas une juridiction. En cas de litige, si sa médiation et ses recommandations n'ont pas abouti à une solution satisfaisante pour le réclamant, le Défenseur des droits ne rend pas un jugement mais une injonction, ordre exprès et solennel adressé au mis en cause. Si cette mise en demeure reste elle aussi sans effet, il saisit le juge des référés, judiciaire ou administratif, et communique au juge sa position pour que celui-ci ordonne toute mesure utile. En tout état de cause, les juridictions saisies après que le Défenseur des droits ait rendu une délibération ou une recommandation confirment en règle générale les conclusions de cette autorité.

L'inversion de la charge de la preuve. Un point important de cette réglementation : l'article 4 de la loi n°2008-496 précitée. Quand une personne s'estimant victime d'une inégalité de traitement introduit un recours contentieux au civil, si une simple présomption de discrimination est établie dans ce sens, il appartient à la personne ou à l'autorité mise en cause de fournir la preuve que ses motifs étaient légitimes. Cette règle donne toute son importance à la traçabilité des décisions dans les domaines qui peuvent être concernés.

1 Cette exigence s'apprécie en tenant compte, notamment, des aides de l'AGEFIPH* et de celles accordées dans le cadre des accords collectifs sur l'emploi des travailleurs handicapés. * AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées.

2 Par décision n° LCD 2011-79, le Défenseur des droits a demandé au directeur d'une école de l'administration de prendre des sanctions disciplinaires contre des agents de cette école qui s'étaient livrés à un harcèlement discriminatoire sur un de leurs collègues et d'organiser une action de communication sur ce sujet au sein de l'école.

Les peines encourues. La discrimination constitue un délit pouvant être poursuivi au civil comme au pénal. La personne ou l'autorité reconnue coupable de discrimination encourt :

- une sanction disciplinaire, s'il s'agit d'un salarié,
- le versement de dommages et intérêts,
- des sanctions pénales (maximum, trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende). Les personnes morales peuvent aussi être déclarées responsables pénalement d'actes de discriminations ; pour elles le montant maximum de l'amende est quintuplé (225 000 €). Les autres peines encourues sont celles prévues par l'article [225-4 du Code pénal](#).

Au cours de la dernière décennie, des condamnations ont été prononcées à l'encontre de grandes entreprises ayant contrevenu à la réglementation ; pour l'une d'elles, le montant de l'indemnité, sanctionnant plusieurs cas, s'est élevé à 730.000 €.

Le délai de prescription. Il est de cinq ans, ce qui implique pour les services de conserver pendant un laps de temps au moins identique les documents susceptibles d'établir la légitimité d'une décision, en cas de recours.

2°/ Aperçu de jurisprudence (emploi public) : HALDE et Défenseur des droits

Les références des affaires présentées, reproduites dans un moteur de recherche, permettent le plus souvent d'accéder au texte intégral des délibérations.

La contribution de ces deux institutions à la construction du droit de la non-discrimination est telle qu'il paraît nécessaire d'en donner un bref aperçu, à partir de quelques décisions, délibérations ou recommandations. Certains critères légaux de discrimination ont donné lieu à plusieurs cas ; on n'en a alors présenté qu'une sélection, emblématique.

Pour approfondir la connaissance de cette jurisprudence, mentionnons deux ouvrages :

- « Abécédaire des discriminations : six ans de délibérations de la HALDE » (La Documentation française -Paris 2011 -ISBN 978-2-11-008613-6) ;
- « Discriminations et inégalités de traitement dans l'entreprise : tous égaux, tous différents » Christophe RADÉ – Éditions Liaisons, 2011, ISBN 978-2-8788-0853-7

Voici, très résumées, une sélection de quelques-unes des décisions, délibérations ou recommandations de ces deux institutions :

- **Personne atteinte d'un handicap et aménagement raisonnable.** La Haute autorité a fait reconnaître que le fait de ne pas mettre en place l'aménagement raisonnable du poste de travail susceptible de permettre à cette personne de s'acquitter de ses fonctions constitue en soi une discrimination (T.A de Rouen 9 juillet 2009. Conseil d'État 22 octobre 2010).
- **État de santé et appréciation de l'aptitude.** La Haute autorité a fait reconnaître qu'en cas de maladie chronique évolutive, cette appréciation de l'aptitude du candidat doit se faire au moment considéré sans prendre en compte des évolutions futures de l'état de santé, qui pourraient d'ailleurs être contrecarrées par l'évolution des traitements (Délibération N° 2007-135, 136, 137 et 138 du 24 mai 2007)
- **Traçabilité et difficultés pour un candidat à une épreuve d'un concours administratif à accéder à la fiche d'évaluation de sa prestation.** La Haute autorité a considéré que l'examen de cette réclamation soulignait l'importance de l'accès aux documents administratifs au regard de l'aménagement de la charge de la preuve. En conséquence, elle a recommandé au ministre de la fonction publique d'adresser à l'ensemble des agents une instruction dans ce sens (Délibération N° 2006-223 du 23 mai 2006)
- **Âge et non recrutement d'un candidat à un poste de maître de conférences.** La Haute autorité constate qu'en opposant l'âge du réclamant pour l'écarter du poste qu'il sollicitait au profit d'un autre candidat, l'Université a commis une discrimination prohibée par l'article 6 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires. L'Université a été mise en demeure de procéder au réexamen de la candidature (Délibération n° 2008-213 du 20 octobre 2008).

- **Insuffisance de « potentiel » au-delà de 55 ans ;** non prise en compte par la CAP ; recommandations de réexamen du dossier ; promu l'année suivante (Délibération n°2008-285 du 15 décembre 2008 ; INSEE)
- **Appartenance syndicale et rejet de candidature à un poste de chargé de formation.** Une magistrate membre du syndicat de la magistrature avait vu sa candidature à un poste de chargée de formation à l'École nationale de la magistrature rejetée. Après enquête, la Haute autorité a estimé que les éléments du dossier faisaient présumer une discrimination liée à l'appartenance syndicale (Délibération n° 2008-186 du 15 septembre 2008).
- **Aptitude physique pour la participation à un concours administratif.** Aucune incompatibilité entre la fonction et une affection médicale évolutive ne figurant dans le statut du corps concerné, la Haute autorité a présenté ses observations devant le Tribunal Administratif de Lyon qui par jugement en date du 30 décembre 2009 a condamné l'État à indemniser le réclamant.
- **Orientation sexuelle, harcèlement moral, emploi public.** Un agent territorial, victime d'un harcèlement moral pour cause d'homophobie, avait été muté et avait fait l'objet d'une sanction alors que l'auteur des injures homophobes et du harcèlement ne l'avait pas été. La Haute autorité a considéré que l'argumentation de la mairie n'était pas pertinente et a présenté ses observations devant la juridiction saisie par la victime. (HALDE Délibération n°2009-221 du 8 juin 2009)
- **État de grossesse et interruption d'une procédure de recrutement.** La Haute autorité a constaté qu'interrompre la procédure de recrutement d'une candidate au motif qu'elle n'a pas informé son futur employeur de son état de grossesse constitue une discrimination. Elle a recommandé au ministère concerné d'engager une procédure de sanction disciplinaire à l'encontre du directeur du service compétent et d'indemniser la candidate exclue ; transaction pénale et 5000 € d'indemnités (Délibération 2008-235 du 27 octobre 2008).
- **État de grossesse assimilé à une inaptitude physique ;** interruption du recrutement par contrat d'une assistante socio-éducative FPT ; 8000 € d'indemnités (Délibération n°2008-82 du 28 avril 2008).
- **Âge et refus d'embauche en qualité de contractuel.** Après avoir occupé différents contrats au sein d'un établissement public, le réclamant s'est vu exclu d'un recrutement sur un contrat nouvellement créé, en raison de son âge (61 ans). La Haute autorité a considéré qu'il y avait discrimination et le Tribunal Administratif compétent a condamné cet établissement à indemniser l'intéressé (Délibération n°2007-148 du 4 juin 2007)
- **Flou des motifs du rejet d'une candidature « sur-dimensionnement ».** Un candidat a vu sa candidature à un emploi dans une mairie repoussée au motif que son profil serait « surdimensionné » au regard du poste à pourvoir. La Haute autorité, considérant que le motif réel pouvait avoir été discriminatoire en raison de l'âge, a recommandé à cette mairie d'être plus précise dans ses offres d'emploi.
- **Orientation sexuelle et refus de renouveler l'engagement d'un maître auxiliaire.** La Haute autorité a considéré que le Rectorat n'a pas apporté la preuve que ses motifs reposaient sur des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination liée à l'orientation sexuelle du réclamant ; elle a transmis ses observations au Tribunal administratif compétent qui a jugé en faveur de celui-ci (Délibération 2007-160 du 18 juin 2007).

3°/ Extraits des principaux textes

1°/ LOI no 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

NOR: MESX0004437L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont délibéré,

L'Assemblée nationale a adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1er

I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45. - 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, notamment en matière de rémunération, 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance 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 patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

II. - L'article L. 122-35 du code du travail est ainsi modifié :

1o Au deuxième alinéa, après le mot : « moeurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2o Au deuxième alinéa, après le mot : « confessions, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».

III. - L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié :

1o Au premier alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de leur apparence physique, de leur patronyme, » ;

b) Après le mot : « moeurs, », sont insérés les mots : « de leur orientation sexuelle, de leur âge, » ;

2o Au deuxième alinéa :

a) Après le mot : « famille, », sont insérés les mots : « de l'apparence physique, du patronyme, » ;

b) Après le mot : « moeurs, », sont insérés les mots : « de l'orientation sexuelle, de l'âge, ».

IV. - L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié :

1o Au 5o, après les mots : « offre d'emploi », sont insérés les mots : « , une demande de stage ou une période de formation en entreprise » ;

2o L'article est complété par un 6o ainsi rédigé :

« 6o A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2o de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »

V. - L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié :

1o Au deuxième alinéa, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés ;

2o Au deuxième alinéa, après les mots : « au 3o », sont insérés les mots : « et au 6o ».

VI. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail, les mots : « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés et, après les mots : « au 3o », sont insérés les mots : « et au 6o ».

VII. - L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45, L. 123-1 et L. 412-2 du présent code et de l'article 225-2 du code pénal. »

Article 2

I. - Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-1. - Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

II. - Il est inséré, après l'article L. 122-45 du même code, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-2. - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est également applicable. »

III. - Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Cette atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »

Article 3

Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-3 ainsi rédigé :

« Art. L. 122-45-3. - Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

« Ces différences peuvent notamment consister en :

« - l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

« - la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

Article 4

I. - Le quinzième alinéa (10o) de l'article L. 133-5 du code du travail est ainsi rédigé :

« 10o L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail ; ».

II. - Le neuvième alinéa (8o) de l'article L. 136-2 du même code est ainsi rédigé :

« 8o De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes ; la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité. »

Article 5

I. - Après le quatrième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un

recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

II. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié :

1o Après les mots : « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots : « au plan national ou » ;

2o Après les mots : « en faveur », sont insérés les mots : « d'un candidat à un emploi ou ».

Article 6

L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »

Article 7

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre V du code du travail est ainsi rédigé : « Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales et des listes de candidatures ».

II. - Après le paragraphe 3 de la même section 1, il est inséré un paragraphe 4 ainsi rédigé :

« § 4. Etablissement des listes de candidatures

« Art. L. 513-3-1. - La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

« Ne sont pas recevables les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les moeurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. »

III. - L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 513-10. - Les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

IV. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 513-11 ainsi rédigé :

« Art. L. 513-11. - Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 8

I. - Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L. 315-14-1 ainsi rédigé :

« Art. L. 315-14-1. - Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

II. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 443-11 ainsi rédigé :

« Art. L. 443-11. - Les dispositions de l'article L. 315-14-1 sont applicables aux salariés d'une personne ou d'un couple accueillant. »

Article 9

Un service d'accueil téléphonique gratuit est créé par l'Etat. Il concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales. Il répond aux demandes d'information et de conseil, recueille les cas de discriminations signalés ainsi que les coordonnées des personnes morales désignées comme ayant pu commettre un acte discriminatoire.

Le secret professionnel est applicable aux agents du service d'accueil téléphonique et à toutes les personnes qui, au niveau local, sont chargées de traiter les signalements transmis par ce service dans les conditions prévues au articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Dans chaque département est mis en place, en liaison avec l'autorité judiciaire et les organismes et services ayant pour mission ou pour objet de concourir à la lutte contre les discriminations, un dispositif permettant d'assurer le traitement et le suivi des cas signalés et d'apporter un soutien aux victimes, selon des modalités garantissant la confidentialité des informations.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de transmission des informations entre les échelons national et départemental ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif départemental.

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Article 10

I. - Le premier alinéa de l'article L. 767-2 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé :

« Le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations met en oeuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes. »

II. - Dans le deuxième alinéa du même article, les mots : « le fonds d'action sociale » sont remplacés par les mots : « le fonds d'action et de soutien ».

Article 11

I. - Le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé :

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

II. - Après le troisième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des

fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

III. - Il est inséré, après le dernier alinéa du même article, quatre alinéas ainsi rédigés :

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

« 1o Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article ;

« 2o Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 16 novembre 2001.

Jacques Chirac

Par le Président de la République :

Le Premier ministre,

Lionel Jospin

La ministre de l'emploi et de la solidarité,

Elisabeth Guigou

La garde des sceaux, ministre de la justice,

Marylise Lebranchu

Le ministre de l'intérieur,

Daniel Vaillant

Le ministre de la fonction publique

et de la réforme de l'Etat,

Michel Sapin

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

NOR: MTSX0769280L
Version consolidée au 08 août 2012

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article 1

- Modifié par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 4](#)

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 ou identité 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.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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.

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.

Article 2

- Modifié par [LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 4](#)

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité :

1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services ;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation ou identité sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour

autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs ;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle :

— à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés ;

— au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par [l'article L. 111-7 du code des assurances](#) ;

— à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

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.

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.

Article 5

I. - Les articles 1er à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

II. - Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non membres de l'Union européenne et des apatrides.

Article 6

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie [Code du travail - art. L1132-1 \(V\)](#)
- Transfère [Code du travail - art. L1133-1 \(T\)](#)
- Modifie [Code du travail - art. L1133-1 \(V\)](#)
- Transfère [Code du travail - art. L1133-2 \(T\)](#)
- Modifie [Code du travail - art. L1133-2 \(V\)](#)
- Transfère [Code du travail - art. L1133-3 \(T\)](#)
- Crée [Code du travail - art. L1133-4 \(V\)](#)
- Modifie [Code du travail - art. L1134-1 \(V\)](#)
- Modifie [Code du travail - art. L1142-2 \(V\)](#)
- Modifie [Code du travail - art. L1142-6 \(V\)](#)

- Modifie [Code du travail - art. L2141-1 \(V\)](#)
- Modifie [Code du travail - art. L5213-6 \(V\)](#)

Article 7

A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie [Code pénal - art. 225-3 \(V\)](#)

Article 8

A modifié les dispositions suivantes :

- Crée [Code de la mutualité - art. L112-1-1 \(V\)](#)
- Crée [Code de la sécurité sociale. - art. L931-3-2 \(V\)](#)

Article 9

A modifié les dispositions suivantes :

- Abroge [Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - TITRE II : MISE EN OEUVRE DU PRINCIPE DE L'ÉGAL... \(Ab\)](#)
- Abroge [Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - art. 19 \(Ab\)](#)

Article 10

La présente loi est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions.
La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 27 mai 2008.

Nicolas Sarkozy

Par le Président de la République :

Le Premier ministre, François Fillon

La ministre de l'intérieur, de l'outre-mer et des collectivités territoriales, Michèle Alliot-Marie

La ministre de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, Christine Lagarde

Le ministre de l'immigration, de l'intégration, de l'identité nationale et du développement solidaire,
Brice Hortefeux

La garde des sceaux, ministre de la justice, Rachida Dati

Le ministre du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, Xavier Bertrand

Le ministre de l'éducation nationale, Xavier Darcos

La ministre de la santé, de la jeunesse, des sports et de la vie associative,

Roselyne Bachelot-Narquin

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique, Eric Woerth

Code pénal

- [Partie législative](#)
 - [LIVRE II : Des crimes et délits contre les personnes](#)
 - [TITRE II : Des atteintes à la personne humaine](#)
 - [CHAPITRE V : Des atteintes à la dignité de la personne](#)
-

Section 1 : Des discriminations.

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

La discrimination définie à l'article 225-1, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 Euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 5° A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ;
- 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 Euros d'amende.

Article 225-3

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L. 1231-1 du code de la santé publique ;

2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;

3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique.

Article 225-3-1

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par [l'article 121-2](#), des infractions définies à [l'article 225-2](#) encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par [l'article 131-38](#), les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de [l'article 131-39](#).

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.