

Fiches d'orientation

Discrimination (Principe de non-discrimination) | Août

2024

Définition

Le principe de non-discrimination désigne l'interdiction de traiter moins favorablement une personne en raison de critères, réels ou supposés, tels que l'apparence, la croyance, l'âge ou le sexe.

Textes :

- Const., art. 1^{er}
- Conv. EDH, art. 14 et protocole additionnel n° 12
- C. pén., art. 225-1 à 225-4
- C. trav., art. L. 1131-1
- CSS, art. L. 931-3-2
- C. mut., art. L. 112-1-1
- L. n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, art. 62 s.
- DDHC, art. 1^{er} et 6
- Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, ss. C. civ. art. 16

Décisions fondamentales :

- Cons. const. 29 déc. 2009, n° 2009-599 DC, *Taxe carbone*
- Cons. const. 15 nov. 2007, n° 2007-557 DC
- Cons. const. 12 juill. 1979, n° 79-107 DC, *Pont à péage*
- CE 10 mai 1974, n°s 88032, 88148, *Denoyez et Chorques*

ACTUALITÉ

Licenciement : allégations de discrimination à raison du handicap et de l'âge

Dalloz actualité / François Mélin, Président de chambre à la Cour d'appel de Reims – 20 janvier 2025

Par un arrêt du 8 janvier 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte d'intéressantes précisions en matière de discrimination liée à un handicap et à l'âge.

Sommaire

- 1. Source du principe de non-discrimination
 - 1.1 Principe d'égalité
 - 1.2 Exception : la discrimination positive
 - 2. Catégories protégées
 - 3. Lutte contre la discrimination
 - 4. Action de groupe en matière de discrimination
 - 4.1 Objet
 - 4.2 Procédure
- Bibliographie

I. Source du principe de non-discrimination

1.1 Principe d'égalité

Le principe de non-discrimination est basé sur le principe d'égalité. L'égalité est un principe constitutionnel, mais aussi un principe général de droit pour le Conseil d'État.

Ce principe général de droit permet au Conseil d'État d'affirmer qu'à situation égale, le traitement doit être le même, dont il découle une interdiction de procéder à des discriminations. Trois limites sont toutefois posées : la discrimination est possible si la loi l'autorise, si l'intérêt général le justifie ou si la situation présente des différences qui justifient la différence de traitement (CE 10 mai 1974, *Denoyez et Chorques*, n^{os} 88032, 88148 et Cons. const. 12 juill. 1979, n^o 79-107 DC, *Pont à péage*).

Même si la différence de situation justifie la différence de traitement, certaines distinctions ne peuvent être faites. En effet, l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 et l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution de 1946 interdisent les distinctions fondées sur l'origine, la race, la religion, les croyances et le sexe.

Ce principe de non-discrimination en fonction de certains critères est également encadré par la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

1.2 Exception : la discrimination positive

Le Conseil d'État a défini la discrimination positive comme la mise en œuvre, par une politique volontariste, d'une discrimination envers une catégorie de personnes dont l'objectif est la disparition d'une inégalité.

La loi du 27 mai 2008 précise également que le principe de non-discrimination ne joue pas lorsque l'inégalité est assurée dans un but légitime, celui de faire disparaître une inégalité factuelle préexistante.

La discrimination positive doit être temporaire et ne peut déroger à certains droits, tel que le suffrage, ou se baser sur certains critères, tel que l'origine.

Une fois l'objectif atteint, la discrimination n'a plus lieu d'être, elle doit dès lors cesser.

Les discriminations à rebours sont prohibées. Ce sont les discriminations positives créées pour combattre une inégalité, mais qui ont pour effet d'inverser l'inégalité.

2. Catégories protégées

Le Conseil constitutionnel a posé le principe de non-discrimination à la fixation tarifaire, si celle-ci n'est pas basée sur des éléments objectifs (Cons. const. 29 déc. 2009, n° 2009-599 DC, *Taxe carbone*). Tous les domaines peuvent être visés, ce sont en réalité les critères de la distinction qui seront étudiés car les distinctions fondées sur l'origine, la race, la religion, les croyances et le sexe ne peuvent avoir lieu.

Le principe de non-discrimination posé par la loi du 27 mai 2008, plusieurs fois modifiée, tient compte des mesures subies par une personne en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

La santé peut être un motif de discrimination, dès lors que les personnes malades sont stigmatisées de façon négative (application au Sida : Paris, 28 mai 1996). Le licenciement d'un séropositif peut être également considéré comme discriminant. Toutefois, le refus de délivrance du permis de conduire du fait de la faible acuité visuelle n'est pas une discrimination, car ce refus est justifié au regard de la sécurité routière.

Le principe de non-discrimination s'applique aussi bien à des actes qu'à des propos tenus. En effet, les propos tenus par un animateur ou auditeur peuvent être considérés comme discriminants (CE 9 oct. 1996 et 20 mai 1996).

Le respect du principe de non-discrimination peut avoir pour effet l'interdiction de certaines pratiques. Par exemple, les statistiques ethniques sont inconstitutionnelles (Cons. const. 15 nov. 2007, n° 2007-557 DC).

La discrimination est entendue largement puisque le principe de non-discrimination s'applique également aux discriminations indirectes. Les discriminations indirectes sont celles qui initialement paraissent neutre mais produisent des effets tendant à rompre l'égalité sur un des critères prohibés et ne répondent à aucun but légitime.

3. Lutte contre la discrimination

La loi du 27 mai 2008 pose le principe de non-discrimination du témoin du fait de son témoignage de bonne foi contre un agissement discriminant. Elle ajoute qu'aucune décision défavorable ne peut être fondée sur la soumission ou non à une discrimination. Elle permet ainsi une protection des témoins et de la victime pour les inciter à agir.

La discrimination est un fait qui se prouve par tout moyen. La loi de 2008 inverse la charge de la preuve en permettant à la victime de rapporter les faits présumant de l'existence de la discrimination ; ce sera alors au défendeur de prouver que la mesure discriminante était justifiée par des motifs objectifs, ne relevant pas de ceux visés.

Le *testing* peut être utilisé, depuis la loi du 31 mars 2006, pour démontrer le non-respect du principe de non-discrimination, dès lors qu'un comportement discriminatoire a été commis. À titre d'exemple, dans le domaine immobilier, le *testing* consiste à répondre à des offres de location aux moyens de candidatures similaires mis à part l'élément à tester.

De plus, le législateur peut mettre en place certaines dispositions afin de lutter contre les discriminations, sont ici visées notamment les dispositions sur le CV anonyme.

La violation du principe de non-discrimination peut donner lieu à des dommages et intérêts, mais aussi à des sanctions spécifiques selon le domaine en cause, ainsi qu'à des sanctions pénales (C. pén., art. 225-1 s.). La lutte contre la discrimination passe également par la création d'infraction, c'est le cas du délit de rupture d'une stricte attitude de neutralité.

Le Défenseur des droits est l'autorité administrative indépendante qui a pour mission de lutter contre les discriminations du fait de l'administration. Il est saisi directement et gratuitement (v. *Défenseur des droits*).

4. Action de groupe en matière de discrimination

4.1 Objet

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle est venue étendre le domaine de l'action de groupe à de nouveaux domaines et notamment à celui de la discrimination.

L'action de groupe en matière de discrimination est possible dès lors que plusieurs personnes physiques font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un même motif et imputable à une même personne.

L'action de groupe en matière de discrimination est ouverte à toute association régulièrement déclarée depuis cinq ans au moins intervenant dans la lutte contre les discriminations ou œuvrant dans le domaine du handicap, ainsi qu'à toute association régulièrement déclarée depuis cinq ans au moins dont l'objet statutaire comporte la défense d'un intérêt lésé par la discrimination en cause (L. n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 10).

L'action de groupe tend à faire cesser le manquement caractérisé et, le cas échéant, à réparer les préjudices subis du fait d'un tel manquement.

4.2 Procédure

L'action de groupe peut être engagée devant une juridiction civile ou administrative et vise à établir que plusieurs personnes physiques font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un même motif et imputable à une même personne. Une telle action ne peut toutefois pas être introduite si les discriminations ont cessé à la date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle a établi un cadre procédural commun aux nouveaux domaines concernés par l'action de groupe. Au préalable, l'action de groupe est subordonnée à la mise en demeure de la personne contre laquelle elle est dirigée. Elle ne pourra donc être valablement introduite qu'après l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de cette mise en demeure (L. n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, art. 64).

Une fois qu'elle est mise en œuvre, la procédure de l'action de groupe connaît deux étapes. Dans un premier temps, la juridiction saisie statue sur la recevabilité de l'action (L. n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, art. 65) et sur la responsabilité du défendeur (L. n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, art. 66). Le groupe de personnes à l'égard desquelles la responsabilité du défendeur est engagée est alors défini par l'identification des critères de rattachement au groupe et les préjudices qui sont susceptibles d'être réparés. La juridiction saisie prend également les mesures de publicité adaptées pour informer de cette décision les personnes susceptibles d'avoir subi un dommage causé par le fait générateur constaté (L. n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, art. 67).

Dans un second temps s'ouvre la phase d'indemnisation, c'est-à-dire que les victimes souhaitant adhérer au groupe adressent une demande de réparation à la personne déclarée responsable ou au demandeur à l'action qui reçoit mandat aux fins d'indemnisation (L. n° 2016-1547 du 18 nov. 2016, art. 69 et 72).

Fiches associées :

- ☐ Défenseur des droits
- ☐ Discrimination dans l'entreprise

Bibliographie

Pour consulter les documents de la bibliographie, veuillez passer votre souris sur le fonds documentaire concerné situé à la droite de l'écran dans la zone 'Voir aussi...'. Si votre abonnement vous le permet, vous pourrez lire le document cité

Encyclopédies

- ☐ Répertoire pénal, Discriminations, par Michel Danti-Juan, juil. 2019
- ☐ Répertoire travail, Discrimination, par Marie-Thérèse Lanquetin, janv. 2010

Revue Dalloz

Articles de références

- ☐ Proposition de loi sur les testings : un texte problématique malgré un objectif louable, Claire Hédon, D. 2024. 416
- ☐ Discrimination et tests statistiques, de sérieuses questions juridiques, Julien Icard, D. 2024. 266
- ☐ Discrimination : causalité ou corrélation ? Soc., 14 déc. 2022, n° 21-19.628, Julien Icard, D. 2023. 457
- ☐ Le préjudice discriminatoire : quelques pistes de réflexion, Marie Mercat-Bruns, RDT 2023. 383
- ☐ Discrimination d'une athlète intersexe : la percée des droits humains en milieu sportif, CEDH, 11 juill. 2023, n° 10934/21, J. Mattiussi, D. 2023. 1684
- ☐ Intersectionnalité, accommodements raisonnables et discriminations religieuses au travail, CJUE, 13 oct. 2022, aff. C-344/20, S. Ramaciotti, D. 2023. 539
- ☐ Rôle du juge dans l'accès à la preuve en matière de discrimination : la mise au point du Défenseur des droits, Décision-cadre du Défenseur des droits n° 2022-139 du 31 août 2022, J. Klein, RTD civ. 2023. 164
- ☐ Biais et discriminations dans les systèmes d'intelligence artificielle, R. Pons, L. Risser, Dalloz IP/IT 2022. 75
- ☐ La discrimination intersectionnelle et sa critique : quel intérêt ?, M. Mercat-Bruns, RDT 2022. 289
- ☐ L'histoire de la construction juridique de la discrimination systémique au Canada : l'émergence d'un droit de l'inclusion ?, M. Mercat-Bruns, RDT 2022. 184
- ☐ Aménagements raisonnables et discrimination liée au handicap, CJUE 15 juillet 2021, aff. C-795/19, M. Miné, RDT 2022. 168
- ☐ La CJUE et le voile, Un droit européen de la discrimination religieuse introuvable, S. Robin-Olivier, P. Rémy, RDT 2021. 733

- Discrimination et port du voile dans la vente de prêt-à-porter : déclinaison d'une solution classique dans un secteur nouveau, Soc. 14 avril 2021, n° 19-24.079, K. Meiffret,, RDT 2021. 390
- La discrimination systémique : un concept présent ailleurs mais un défi commun ? Marie Mercat-Bruns, RDT 2020. 423
- Les différentes figures de la discrimination au travail : quelle cohérence ? Marie Mercat-Bruns, RDT 2020. 25
- La charia, le droit successoral et les droits fondamentaux, CEDH, gde ch., 19 décembre 2018, n° 20452/14, Charalambos (Haris) Pamboukis, Rev. crit. DIP 2019. 1002
- Je suis Achbita ! À propos d'un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne sur le hijab musulman - Cour de justice de l'Union européenne, 14 mars 2017, n° C-157/15, J.H.H. Weiler, RTD eur. 2019. 85
- Le Défenseur des droits et les discriminations dans l'emploi : un bilan en demi-teinte ou quand la volonté ne suffit pas... S. Sereno RDT 2019. 422
- Le principe de non-discrimination en raison de l'âge ne constitue pas une liberté fondamentale, Soc. 15 nov. 2017, n° 16-14.281, M. Mercat-Bruns, RDT 2018. 132
- Dossier : Le voile dans l'entreprise, Dr. soc. 2018. 312
- Le droit de la non-discrimination, une nouvelle discipline en droit privé ? Marie Mercat-Bruns, D. 2017. 224
- Les agissements sexistes, Grégoire Loiseau, , D. 2016. 2299
- Le droit au logement combiné avec le principe de non-discrimination, C. Nivard, RDSS 2015. 241
- Grève (rémunération) : retenue sur salaire constitutive d'une discrimination indirecte, Soc. 9 juill. 2015, D. 2015. 1648
- Discrimination fondée sur le handicap, F. Benoit-Rohmer, RTD eur. 2015. 175
- Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, F. Benoit-Rohmer, RTD eur. 2015. 177
- L'imprégnation française de la discrimination positive : de l'obligation de favoriser l'accès des néo-calédoniens à la fonction publique locale, A. Zarca, AJFP 2015. 193
- Interdiction de la discrimination en raison de l'âge : du principe, de ses exceptions et de quelques hésitations..., E. Bribosia et T. Bombois, RTD eur. 2011. 41
- La notion de non-discrimination dans le droit français : un principe constitutionnel qui nous manque ?, F. Lemaire, RFDA 2010. 301

Ouvrage feuilletable

Mémentos

- Libertés fondamentales. 4e éd., Droit public, 4^e éd., 2021