Lire cet article en ligne

La loi du 27 mai 2008 en matière de lutte contre les discriminations : conséquences pratiques pour les entreprises

La loi n°2008-496 du 27 mai 2008 transpose cinq directives européennes relatives à l'égalité de traitement : (directives 2000-43 du 29 juin 2000, 2000-78 du 27 novembre 2000, 2002-73 du 23 septembre 2002, 2004-113 du 13 décembre 2004 et 2006-54 du 5 juillet 2006).

Les principales dispositions pouvant avoir des conséquences directes pour les entreprises sont : l'introduction dans le Code du travail des définitions des discriminations directe et indirecte, de nouvelles définitions des harcèlements moral et sexuel qui se cumulent avec celles inscrites au Code du travail, l'introduction de nouveaux critères de discrimination interdits et une modification des affichages obligatoires.

1. Les nouvelles définitions

a) Les discriminations :

Jusqu'à cette loi du 27 mai, le Code du travail faisait mention des discriminations directe ou indirecte, mais sans les définir.

L'article L.1132-1du Code du travail posant le principe de non discrimination renvoie dorénavant aux définitions inscrites à l'article 1 de ladite loi comme suit :

- « 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'un 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 ».

On peut craindre que la notion de disposition, pratique ou critère « susceptible d'entraîner (…) un désavantage particulier pour des personnes » n'ouvre la porte à un certain nombre de réclamations de la part de salariés

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

qui estimeraient avoir été injustement écartés d'un avantage quelconque alloué par l'employeur à d'autres salariés.

Il convient donc à notre sens d'être dorénavant plus vigilants sur les conditions d'octroi de certains avantages et de s'assurer que les salariés qui en seraient exclus ne se trouveraient pas dans une situation leur permettant d'invoquer une discrimination.

La loi stipule que la discrimination inclut toute injonction de pratique ou de comportement discriminatoire. Ainsi, tout dirigeant qui demanderait à son Responsable des Ressources Humaines ou à tout subordonné d'avoir de telles pratiques, serait lui-même coupable de discrimination.

b) Les harcèlements :

Ce même article 1 de la loi inclut dans la notion de discrimination « 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 hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Parallèlement le Code du travail définit le harcèlement moral (article L.1152-1) comme « les agissements répétés (…) qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel » et le harcèlement sexuel (article L.1153-1) comme des agissements « dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers ».

Les définitions données par la loi du 27 mai 2008 sont donc beaucoup plus larges que celles données par le Code du travail, la Commission européenne ayant considéré ces dernières insuffisantes et non conformes aux directives.

On rapprochera cette évolution législative de l'évolution jurisprudentielle en la matière ; on relève particulièrement trois arrêts en date du 24 septembre 2008 dans lesquels la chambre sociale de la Cour de Cassation, opérant un revirement, a rejoint la position de la chambre criminelle et décidé de contrôler la qualification des faits et les règles de preuve, et de ne plus les laisser à l'appréciation souveraine des tribunaux.

Les contrôles opérés par la Cour de Cassation ont donc été renforcés et harmonisés, notamment sur la base de la directive européenne du 27 novembre 2000, transposée par la loi du 27 mai 2008. On peut donc supposer que les tribunaux exerceront leurs contrôles des faits et des règles de preuve plus strictement dans l'avenir.

c) Les différences de traitement autorisées :

Sur ce plan, la loi élargit les possibilités légales inscrites au Code du travail, qui jusqu'alors ne reconnaissait comme exception légitime que les discriminations légitimes fondées sur l'âge, l'inaptitude constatée par le médecin du travail et le handicap.

© 2025 - **SOULIER Avocats** Tous droits réservés

L’article L.1133-1 dispose dorénavant que les différences de traitement sont autorisées quand « elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l’objectif soit légitime et l’exigence proportionnée.»

Si le champ d’application de ces autorisations a été élargi, les conditions d’application sont strictement définies.

2. Les nouveaux critères

La loi du 27 mai 2008 élargit les critères de discrimination en rajoutant ceux de la maternité et du congé maternité. Cette nouvelle interdiction de discrimination, non intégrée à la liste établie par le Code du travail, devra être prise en compte par les employeurs, les nouvelles obligations de la loi se cumulant avec celles déjà inscrites dans le Code du travail.

3. Les nouvelles obligations d’affichage

Les employeurs doivent compléter les affichages obligatoires destinés aux salariés par le texte des articles 225-1 à 225-4 du Code pénal. En revanche, l’affichage des articles L.1142-1 à L.1144-3 du Code du travail relatifs à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes n’est plus obligatoire.

Notre Département Droit Social est à votre disposition pour vous apporter toute précision et tout développement en la matière.

Soulier Avocats est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d’informations, nous vous invitons à consulter notre site internet : www.soulier-avocats.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.