

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Un nouveau cas de discrimination est ajouté au code du travail

Suite à la publication de la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 au JO du 25 juin 2016, un nouveau motif prohibé de discrimination est ajouté au code du ...

Sommaire

- Modification du code du travail
- Autres modifications
- Références

Suite à la publication de la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 au JO du 25 juin 2016, un nouveau motif prohibé de discrimination est ajouté au code du travail.

Cela concerne une particulière vulnérabilité de la personne résultant de sa situation économique, le présent article vous en dit plus...

Modification du code du travail

Version en vigueur avant publication de la loi

Dans sa version applicable depuis le 23/02/2014 (suite à la publication de la loi 2012-954 au JO du 7/08/2012 et de la loi 2014-173 du 21/02/2014), l'article L 1132-1 indique que nul ne peut être écarté d'un entretien d'embauche, d'un accès à un stage ou une période de formation professionnelle ou faire l'objet d'une sanction ou d'un licenciement en raison de (liste non exhaustive) :

- Son origine ;
- Son sexe ;
- Son âge ;
- Ses mœurs ;
- Sa situation de famille ;
- Sa grossesse ;
- Son lieu de résidence (nouveau motif de discrimination introduit par la loi du 21/02/2014) ;
- Etc.

Article L1132-1

Modifié par LOI n°2014-173 du 21 février 2014 - art. 15

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 ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, 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 nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Version en vigueur depuis la publication de la loi

L'article L 1132-1 du code du travail connaît donc une nouvelle modification, cette fois en raison de l'article unique de la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016.

Est ainsi ajouté un nouveau motif prohibé de discrimination, à savoir la particulière vulnérabilité, apparente ou connue de l'auteur de la discrimination, d'une personne résultant de sa situation économique.

Plus précisément, l'objectif visé par le présent ajout est de protéger les personnes qui seraient en état de pauvreté ou de précarité sociale de toutes visions négatives que pourraient avoir les recruteurs en matière d'embauche ou d'employeurs vis-à-vis de l'accès à la formation par exemple.

Article L1132-1

Modifié par LOI n°2016-832 du 24 juin 2016 - art. unique

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 ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, 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 nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Autres modifications

Outre la modification de l'article L 1132-1 du code du travail que nous venons de présenter, la loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 apporte les changements suivants :

Code pénal

L'article 225-1 du code pénal est modifié, sa version en vigueur au 26 juin 2016 est désormais la suivante :

Article 225-1

Modifié par LOI n°2016-832 du 24 juin 2016 - art. unique

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 la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité 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, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation

économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation ou identité 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.

Code du travail : ajout d'un article

Au sein de la 1^{ère} partie du code du travail, livre 1^{er} et titre III discriminations, il est ajouté un nouvel article au chapitre III (différences de traitement autorisées).

En d'autres termes, nous pourrions ainsi dire que le code du travail autorise désormais la « discrimination positive » en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser leur égalité de traitement.

Article L1133-6

Créé par LOI n°2016-832 du 24 juin 2016 - art. unique

Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Extrait de la loi :

Article unique

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

1° Au premier alinéa, après les mots : « de leur apparence physique, », sont insérés les mots : « de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, » ;

2° Au second alinéa, après les mots : « de l'apparence physique, », sont insérés les mots : « de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, ».

II.-Le titre III du livre 1er de la première partie du code du travail est ainsi modifié :

1° A l'article L. 1132-1, après les mots : « de ses caractéristiques génétiques, », sont insérés les mots : « de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, » ;

2° Le chapitre III est complété par un article L. 1133-6 ainsi rédigé :

« Art. L. 1133-6.-Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination. »

III.-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 est ainsi modifiée :

1° Au premier alinéa de l'article 1er, après les mots : « ses convictions, », sont insérés les mots : « la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, » ;

2° Au premier alinéa du 2° de l'article 2, après le mot : « sexuelle », sont insérés les mots : «, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, ».

IV.-Le titre III du livre préliminaire du code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :

1° A l'article L. 032-1, après les mots : « de ses caractéristiques génétiques, », sont insérés les mots : « de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, » ;

2° Le chapitre III est complété par un article L. 033-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 033-5.-Les mesures prises en faveur des personnes vulnérables en raison de leur situation économique et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination. »

V.-Le I est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française et dans les îles Wallis et Futuna.

VI.-Le III est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises, dans les matières relevant de la compétence de l'Etat.

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

Références

LOI n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale, JO du 25 juin 2016