

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La domiciliation bancaire devient un nouveau motif de discrimination

Suite à la publication de la loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer, au JO du 1er mars 2017, un nouveau cas de discrimination fait son entrée dans le ...

Sommaire

- Ajout d'un nouveau motif de discrimination
- Mise à jour de l'article L 1132-1 du code du travail
- Références

Suite à la publication de la loi de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer, au JO du 1^{er} mars 2017, un nouveau cas de discrimination fait son entrée dans le code du travail : la domiciliation bancaire. La présente actualité vous en dit plus...

Ajout d'un nouveau motif de discrimination

C'est l'article 701 de la loi qui apporte une modification à l'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 (loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations).

Sont ainsi insérés après « de résidence », les mots : **« ou de sa domiciliation bancaire »**.

Extrait de la loi :

Article 70

I.-Au premier alinéa de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses mesures d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, après les mots : « de résidence », sont insérés les mots : « ou de sa domiciliation bancaire ».

II.-Après les mots : « en raison de », la fin de l'article L. 1132-1 du code du travail est ainsi rédigée : « son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, 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 prétendue 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français. »

Nous rappelons que l'objectif visé par le présent ajout est de mettre fin aux difficultés que rencontrent les ultramarins présents en « métropole » du fait de leur domiciliation bancaire en « outre-mer ».

Mise à jour de l'article L 1132-1 du code du travail

Au 2 mars 2017, l'article L 1132-1 énonce à nouveau clairement et précisément les critères de discrimination, rappelons en effet que cet article a connu plusieurs versions comme suit :

Version 1 : du 23/02/2014 au 25/06/2016

Dans sa version, entrée en vigueur le 23 février 2014, l'article L 1132-1 indiquait clairement les différents motifs de discrimination, ayant intégré un nouveau motif :

- Le lieu de résidence.

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 moeurs, 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 2 : du 26/06/2016 au 19/11/2016

La version modifiée par la loi du 24/06/2016 (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), rappelait également les cas de discrimination, intégrant au passage un nouveau motif :

- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique du salarié, apparente ou connue de son auteur.

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 moeurs, 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.

Version 3 : du 20/11/2016 au 1/03/2017

Une nouvelle fois modifié, cette fois par la loi de modernisation de la justice du XXIe siècle (loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, JO du 19 novembre 2016), l'article L 1132-1 n'énonce alors plus du tout clairement les motifs de discrimination, se contentant de faire un renvoi à la loi du 27 mai 2008.

Article L1132-1

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 87

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 l'un des motifs énoncés à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 précitée.

Version 4 : à compter du 2 mars 2017

Outre l'introduction du nouveau motif de discrimination, « la domiciliation bancaire » mais également de la capacité du salarié « à s'exprimer dans une langue autre que le français », l'article L 1132-1 énonce à nouveau clairement tous les motifs de discrimination (NDLR : ce que nous pouvons considérer comme étant une très bonne idée), sa version en vigueur depuis le 2 mars 2017 étant la suivante :

Article L1132-1

Modifié par LOI n°2017-256 du 28 février 2017 - art. 70

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 identité de genre, 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 prétendue 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 de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Rappelons enfin, que le Conseil constitutionnel avait censuré, sur le projet de loi Égalité et citoyenneté, le rétablissement des motifs de discrimination au sein de l'article L 1132-1 du code du travail.

Communiqué de presse - 2016-745 DC

Décision n° 2016-745 DC du 26 janvier 2017 - Loi relative à l'égalité et à la citoyenneté (...)

Le Conseil constitutionnel a également constaté une malfaçon qui l'a conduit à censurer pour inintelligibilité l'article 179 qui modifiait l'article L. 1132-1 du code du travail relatif à la discrimination en droit du travail.

Références

LOI n° 2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, JO du 1^{er} mars 2017

LOI n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle, JO du 19 novembre 2016

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

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, JO du 28 mai 2008