

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Lieu de résidence : un nouveau motif de discrimination

La publication de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine au JO du 22/02/2014, marque l'entrée en vigueur d'un nouveau motif de discrimination lié au lieu ...

Sommaire

- Nouveau motif de discrimination
- Modification du code pénal
- Différences de traitement autorisées
- Référence

La publication de la loi de programmation pour la ville et la cohésion urbaine au JO du 22/02/2014, marque l'entrée en vigueur d'un nouveau motif de discrimination lié au lieu de résidence du salarié.

Le présent article se propose de vous donner les conséquences sur le code du travail.

Nouveau motif de discrimination

Ne pas écarter des personnes pour de mauvaises raisons

Désormais, à compter du 23 février 2014, aucune personne ne pourra être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, en raison de son lieu de résidence.

Sanction, licenciement...

De la même façon, nul salarié ne pourra, toujours à compter du 23/02/2014, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en rapport avec la rémunération, intéressement, distribution d'actions ou autres mesures prévues par l'article 1^{er} de la loi 2008-496 du 27 mai 2008, en raison de son lieu de résidence.

Nouvelle version code du travail

L'article L 1132-1 est donc complété par la loi du 21/02/2014 et sa version en vigueur à compter du 23/02/2014 est la suivante :

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.

Modification du code pénal

La loi du 21/02/2014 modifie également la définition de la discrimination, ajoutant le lieu de résidence comme nouveau motif discriminatoire.

Article 225-1

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

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 lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, 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, 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.

Article 225-3

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

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 ;

6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Différences de traitement autorisées

Un nouvel article fait son apparition dans le code du travail, il précise que des mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Sont concernées selon nous les dispositifs d'exonérations prévues pour certaines zones du territoire (comme les ZFU, emplois francs, etc.).

Article L1133-5

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

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Référence

LOI no 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine, JO du 22 février 2014