

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail : état des lieux de la transposition en France

Article 2 : Concept de discrimination

Définition de la discrimination directe

Transposé. L'article 225-2 du code pénal, l'article L122-45 du code du travail et l'article 6bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires définissent la discrimination.

Définition de la discrimination indirecte

Partiellement transposé. La discrimination indirecte est citée à l'article L122-45 du code du travail et à l'article 6bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, sans être définie.

Définition du harcèlement

Non transposé. L'article 222-33-2 du code pénal, l'article L122-49 du code de travail et l'article 6 quinquies de la loi n°83-634 définissent le harcèlement moral, mais ne le définissent pas comme une discrimination, contrairement à ce qu'indique la directive : « *Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.* »

Injonction à la discrimination

Partiellement transposé. Seul l'article 6 de la loi n° 83-634 prévoit de sanctionner l'injonction à la discrimination. La directive indique pourtant : « *Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.* » Cette disposition n'a donc pas été transposée dans le code du travail : elle n'est applicable qu'aux fonctionnaires, et non aux salariés du privé.

Article 3 : Champ d'application

Transposé. La loi prévoit un champ d'application suffisamment large pour être conforme à la directive.

Article 4 : Exigences professionnelles

Même si la directive lui en offre la possibilité, la loi ne prévoit pas d'exception à son application pour les « *activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions.* », ce qui peut être considéré comme une mesure plus favorable.

Article 5 : Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Nécessiterait une analyse détaillée.

Article 6 : Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

Transposé. L'article L122-45 du code travail et l'article 6 de la loi n° 83-634 prévoient la possibilité de fixer des conditions d'âge.

Article 7 : Action positive et mesures spécifiques

Partiellement transposé. La directive indique « Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er. » Jusqu'à présent, la France n'a pas fait usage de cette possibilité pour combattre des discriminations fondées sur d'autres motifs que le sexe ou le handicap.

Article 8 : Prescriptions minimales

Cet article prévoit la possibilité pour les États de prévoir des mesures plus favorables que ce qu'exige la directive.

Article 9 : Défense des droits

Transposé. Le 1. qui demande l'existence de de procédures judiciaires et/ ou administrative visant à faire respecter les obligations découlant de la directive est satisfait.

Partiellement transposé. Le 2. précise « Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.»

L'article 2-6 du code de procédure pénale et l'article L122-45-1 du code du travail prévoient la possibilité pour les associations de lutte contre les discriminations d'agir devant la justice. La loi n° 83-634 ne le prévoit : les associations ne peuvent donc agir en justice en soutien à un fonctionnaire victime de discrimination

Article 10 : Charge de la preuve

Partiellement transposé. L'article L122-45 du code de travail aménage la charge de la preuve au profit de la victime présumée. Cet aménagement de la charge de la preuve n'a pas été étendu aux fonctionnaires.

Article 11 : Protection contre les rétorsions

Partiellement transposé. « Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.» L'article L122-45 du code du travail satisfait à cet article. La loi n° 83-634 n'étend pas cette protection aux fonctionnaires.

Article 12 : Diffusion de l'information

Non transposé. « Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire. » Pour l'Inter-LGBT, cette information qui incombe à l'État fait largement défaut.

Article 13 : Dialogue social

Non transposé. « Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité

de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques. » L'État n'a été à l'initiative d'aucune mesure de cette sorte.

Article 14 : Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Partiellement transposé. « *Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.* » Ce dialogue est plus le fruit d'un rapport de force que l'effet de la application de la directive. Et paradoxalement, si les associations LGBT dialoguent avec les pouvoirs publics, c'est avant tout sur d'autres sujets que ceux traités dans le cadre de la directive.

Article 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

Dispositions particulières et finales, sur l'application de la directive.