



Résumé du rapport

France 2008 sur les mesures de lutte contre la discrimination

par Sophie Latraverse

1. Introduction

Traditionnellement centralisée, la France se décentralise de plus en plus. Elle se divise en 22 régions et 95 départements. C'est au ministère des Affaires sociales et du Travail et au Ministère de l'immigration qu'incombe surtout la tâche de créer et d'assurer l'exécution des politiques relatives à l'interdiction de la discrimination. Certaines autorités locales, principalement de niveau départemental et administrées par le préfet sous l'autorité du ministère de l'Intérieur, ont également un rôle important à jouer à cet égard, tout particulièrement pour ce qui concerne les politiques relatives à la population rom et aux gens du voyage. Le dialogue social et la consultation se trouvent au coeur même du processus français d'options politiques. La première législation mettant en oeuvre les directives, la loi du 16 novembre 2001 a intégré la lutte contre la discrimination comme un objectif de la négociation collective, des négociations sectorielles (sous-sections de la main-d'œuvre) et des négociations nationales. Elle a été complétée par 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, adoptée le 15 mai 2008.

La clé de l'approche juridique du racisme et de la discrimination en France consiste en une interprétation caractéristique du principe de l'égalité dans un cadre universaliste abstrait. Depuis la seconde guerre mondiale, elle a été enchâssée en une série d'instruments juridiques, dont les constitutions de 1946 et de 1958. Le cadre juridique ainsi formé s'est développé selon deux lignes complémentaires : la condamnation de l'inégalité fondée sur « l'origine » et le refus d'utiliser les critères « d'origine » à des fins politiques et administratives (confirmé par le Conseil Constitutionnel¹). Même si nul texte de nature constitutionnelle n'interdit expressément la discrimination fondée sur l'âge, le handicap, la santé ou l'orientation sexuelle, selon le Conseil Constitutionnel français, la liste des critères discriminatoires que contient la Constitution est ouverte,.

Dans la législation française, les règles imposées sont censées répondre à l'exigence d'égalité si elles sont les mêmes pour tous. Inutile de dire que le droit français comprend un large éventail de règles qui définissent un traitement différencié pour diverses circonstances. Elles sont censées répondre à l'exigence de la théorie égalitaire si elles sont fondées sur des considérations de politique publique.

¹ Arrêt n° 2007-557 DC du 15 novembre 2007.



Les catégories concernées ne sont acceptées que dans la mesure où elles font valoir des critères neutres dénués de teneur identitaire tels que des considérations socio-économiques. Plus particulièrement, aucune circonstance n'est censée justifier un traitement différencié fondé sur des motifs de « race » ou « d'origine ».

Les politiques territoriales spécifiques aux banlieues défavorisées recourent à des considérations neutres pour proposer un certain nombre d'actions ciblant des populations concentrées d'origine immigrée. Au fil des ans, le service public a élaboré un certain nombre de programmes de sensibilisation.

La plupart des ONG, qu'elles aient pour objet la lutte contre le racisme ou la promotion des droits des personnes handicapées, des homosexuels, des personnes âgées ou malades, sont subventionnées par l'État, mènent des activités de diffusion et sont régulièrement consultées dans le processus législatif et d'options politiques.

Récemment, des groupes de pression ont été organisés au sein des partis politiques, publiant des rapports et tenant des débats sur la nécessité primordiale de traiter les problèmes de discrimination raciale dans l'emploi et l'accès au logement qui touchent la population d'origine nord-africaine et africaine et poursuivant une réorientation politique en faveur de la diversité. Suite à son élection, le Président de la République a donné mandat à Simone Weil de présider un comité de réflexion chargé d'étudier la possibilité d'amender la Constitution française, afin d'y inclure le concept de diversité, ainsi que de formuler des recommandations permettant de prendre des mesures positives. Son rapport, en date du 17 décembre 2008, a conclu à ce qu'il ne s'avèrait pas nécessaire de procéder à la réforme de la Constitution et se prononçait en faveur de l'action positive, fondée sur des critères territoriaux et socioéconomiques indirects. Le 18 décembre 2008, le Président de la République a désigné Yazid Sabeg, en tant que Haut commissaire à la diversité et à l'égalité des chances. M. Sabeg a organisé une consultation à grande échelle, ce qui constitue une pratique française, en vue de l'élaboration de politiques d'intégration et de lutte contre la discrimination, de sorte à soumettre son rapport au mois de juin 2009, ainsi que les mesures à adopter afin d'assurer la promotion de la diversité fondée sur l'origine.

Dans le même temps, un renouvellement de la conception de la politique publique en matière de handicap s'est opéré avec l'adoption de la loi n° 2005-102 du 11 février 2001 centrée sur l'intégration dans tous les secteurs de vie et avec tous les décrets destinés à mettre en vigueur ces principes sur le lieu de travail, au niveau de l'accès à l'école, de la rénovation urbaine et du soutien public et qui crée des quotas d'emploi dans les secteurs public et privé.

La population rom en France se divise en citoyens français, qui représentent les deux tiers de cette population, et les migrants originaires de Roumanie et de Bulgarie. Ils connaissent des difficultés et des relations avec le service public très différentes.

En 1990, la population rom de France était estimée à 350 000 personnes alors que les estimations de 2004 indiquaient un chiffre de 500 000.

70 % de cette population a moins de 25 ans, 40 % a moins de 16 ans et 90 % sont citoyens français. La sensibilisation publique à la situation vécue par les Roms est très faible. Leur gestion relève traditionnellement de la compétence du ministère de l'Intérieur et du ministère des affaires sociales.

Comme la plupart des droits sociaux sont gérés sur la base du lien de la personne avec un lieu de résidence, tous les citoyens français qui ont un mode de vie nomade (comprenant les Roms et les non Roms) possèdent un statut administratif spécifique. Les Roms nomades sont fondus dans la population nomade générale mais constituent 80 % de la catégorie administrative.

Un tiers de cette population est sédentaire, un tiers voyage une part de l'année et un dernier tiers est nomade. 50 % des enfants du voyage fréquentent l'école primaire mais pour 30 % à 40 % seulement de l'horaire prévu et moins de 10 % fréquentent l'école secondaire. 85 % des enfants sédentaires fréquentent l'école primaire mais leur fréquentation de l'école secondaire reste très faible.

La population sédentaire vit à la fois en logement public et sur des terrains leur appartenant à titre privé. En 2000, la loi Besson n° 2000-614 relative à l'hébergement de la population du voyage imposait, à nouveau, à tous les départements l'adoption de projets d'hébergement pour les Gens du voyage, renouvelant ainsi les exigences introduites dans la législation depuis 1990.

Après de nombreuses extensions, 93 projets départementaux ont été adoptés en 2005 mais seules 8 000 zones caravanières ont été créées alors que les autorités reconnaissent qu'il en faudrait 40 000 (les ONG considèrent qu'il en faudrait 60 000). Le projet veut stabiliser la résidence et favorise la fréquentation scolaire des enfants alors que tous les maires sont tenus d'enregistrer les enfants à l'école, même pour quelques jours (articles L131-10 et 131-11 du Code de l'éducation et article 227-17-2 du Code pénal). Cependant, ces projets ont tendance à créer une concentration. En 2007, le Ministère du logement a commencé à dégager des financements pour encourager les municipalités à investir dans ces zones d'accueil, avec pour objectif d'atteindre 75 % des zones d'accueil requises.

2. Législation principale

Au niveau du droit privé, le régime juridique qui concerne la discrimination se trouve dans les lois et le droit codifié c'est-à-dire dans le Code du travail (CT), le Code pénal (CP) et le Code civil (CC). Le droit administratif, d'autre part, est essentiellement jurisprudentiel et fondé sur la mise en application d'une théorie formelle de l'égalité.

La directive 2000/43/CE a tout d'abord été transposée par la loi n° 1006-2001 du 16 novembre 2001 (ci-après, loi du 16 novembre 2001), par la loi sur la modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 (ci-après, loi du 17 janvier 2002) et par la loi créant l'organisme spécialisé (la Haute Autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité) et complétant la transposition de la directive 2000/43, une loi votée le 21 décembre 2004 (ci-après nommée la Loi HALDE). Hormis cette dernière loi, qui offre un régime général d'interdiction de la discrimination fondée sur la race et l'origine, qu'elle soit directe ou indirecte, dans tous les domaines régis par la directive 2000/43, les dispositions générales interdisant la discrimination ont toujours été transversales, fournissant un régime juridique uniforme, et régissent non seulement les motifs couverts par l'article 13 du Traité d'Amsterdam mais également ceux de l'apparence physique, du patronyme, des coutumes, de la santé, des opinions politiques, des activités syndicales et de l'implication dans des sociétés de secours mutuel, de la situation familiale et des caractéristiques génétiques.

Le harcèlement était régi par une législation séparée qui exigeait que les actes se répètent et perdurent pour pouvoir être formellement compris dans la définition de la discrimination (article L1151-1 et ss. du CT).

Le 15 mai 2008, le Parlement a adopté la loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire. Ce texte fournit, dans son article 1^{er}, une définition de la discrimination couvrant tant la discrimination directe que celle indirecte, ainsi que le harcèlement et le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement discriminatoire. De même, cette disposition apporte une définition de ces trois concepts. La définition de la discrimination directe ne permet pas de faire d'analyse comparative hypothétique. En revanche, celle du harcèlement écarte l'ancienne exigence de harcèlement moral pour prouver un comportement répétitif. En effet, désormais, un seul incident suffit pour répondre aux nouvelles conditions prévues par la législation. La loi du 15 mai 2008 complète également la protection contre la rétorsion et étend son champ d'application aux personnes exerçant une activité professionnelle indépendante. Elle offre, toutefois, la possibilité aux employeurs d'appliquer des différences de traitement fondées sur l'ensemble des motifs lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Néanmoins, cette évolution législative a entraîné la suppression de l'origine nationale de la liste de motifs prohibés couverts, sauf au sein du Code du travail et du Code pénal. Le Conseil Constitutionnel s'est rallié expressément au refus exprimé par la doctrine française de reconnaître les notions d'origine ethnique ou de race², et cela tant en tant que catégories juridiques qu'administratives, comme des catégories de recherche et des notions sur la base desquelles le traitement différencié pourrait être évalué. De surcroît, il exige que toute approche de l'origine soit fondée sur des indications objectives, telles que la nationalité des parents et des grands-parents, afin de rendre objective la construction des catégories de comparaison.

² Conseil Constitutionnel, n° 2007-557 DC, 15 novembre 2007.

Dans un tel contexte, cette évolution législative met à mal l'efficacité de la protection juridique à l'encontre de la discrimination, et cela tant sur le plan de l'accès à la preuve que de celui de la disponibilité d'indicateurs de comparaison (tant en matière de discrimination directe que de discrimination indirecte).

En ce qui concerne la protection dont bénéficient les fonctionnaires, la loi n° 83-634, modifiée afin de couvrir la discrimination par la législation de transposition susvisée, dispose, dans son article 3 que, conformément aux dispositions de l'article 64 de la Constitution de 1958, elle n'a pas vocation à s'appliquer au statut des magistrats, lesquels ne sont pas considérés en tant que des fonctionnaires. L'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 comporte les règles applicables tant au ministère public qu'aux juges et magistrats. Les fonctionnaires qui opèrent au sein du Parlement relèvent, eux aussi, de la loi n° 83-634 et se voient appliquer, conformément aux dispositions de l'article 3 de ladite loi, les règlements intérieurs en vigueur au sein du Parlement. Enfin, l'ensemble des agents publics contractuels qui relèvent des différents statuts exclus de l'application de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction public d'État par l'article 3, 5^{ème} alinéa, de cette dernière, se voient également exclus de la protection à l'encontre de la discrimination conférée aux fonctionnaires par ladite loi n° 83-634. Aucun de ces textes n'a été modifié dans un but de mise en œuvre des dispositions de la directive 2000/78/CEE et ils ne prévoient quelque protection que ce soit à l'encontre de la discrimination sur un quelconque motif. Il convient de noter, par ailleurs, que les fonctionnaires qui ne sont pas couverts par la transposition ne bénéficient pas davantage du droit d'obtenir des aménagements raisonnables, en cas de handicap.

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005 réexamine entièrement le plan relatif à l'assistance publique et à la protection juridique des personnes handicapées et complète la transposition de la directive 2000-78 en prévoyant un droit à l'aménagement raisonnable sur le lieu de travail au profit des personnes handicapées reconnues officiellement ainsi que des programmes d'action positive imposant des quotas d'emploi tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Même après l'adoption de la loi n° 2008-496 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire, les obligations d'aménagement raisonnable ne profitent encore qu'aux travailleurs qui ont obtenu une reconnaissance officielle, possèdent un statut de travailleurs handicapés, à ceux qui ont été victimes d'un accident de travail leur occasionnant un handicap supérieur à 10 % et qui bénéficient d'une indemnisation afférente, aux bénéficiaires d'allocations d'invalidité et aux invalides de guerre. Dès lors, les personnes handicapées non enregistrées, les travailleurs handicapés non rémunérés et les personnes handicapées qui sont membres de professions libérales ne sont toujours pas couverts par l'obligation d'aménagement raisonnable.

La loi n° 2008-496 n'a pas étendu ce devoir d'aménagement raisonnable aux personnes non salariées, ou encore aux travailleurs indépendant.



Les exigences de la directive 2000/78 en matière de discrimination liée à l'âge ont été mises en œuvre par le régime juridique général du Code du travail et du Code pénal, régissant donc les travailleurs salariés et les activités rémunérées.

Le 26 juillet 2005, la loi n° 2005-846 de cette même date a été adoptée afin d'habiliter le Gouvernement à adopter des mesures d'urgence pour l'emploi par décret gouvernemental et a été suivie par de nombreux décrets-lois. La nouvelle loi n° 2008-496 offre toutefois aux employeurs, dans son article 6, paragraphe 4, la possibilité de se livrer à une différence de traitement lorsque celle-ci est objectivement et raisonnablement justifiée par un but légitime.

Les voies de recours pour discrimination devant les juridictions de droit civil créées par droit légal explicite (loi du 16 novembre 2001, loi du 17 janvier 2002 et loi n° 2008-496) bénéficient toutes du transfert de la charge de la preuve (voir section 6.3) Toutefois, la nouvelle loi marque un recul en ce que la charge de la preuve pesant sur le défendeur se limite, désormais, à l'établissement du caractère objectif et non discriminatoire de sa décision, sans qu'une quelconque condition de proportionnalité et de nécessité ne soit imposée.

La tradition judiciaire veut que l'on aille devant le tribunal civil avec l'élément de la preuve aisément disponible à la partie, ce qui explique pourquoi les parties requérantes vont souvent devant le tribunal pénal pour obtenir l'accès à la preuve.

3. Principes généraux et définitions

Tous les textes codifiés de la législation nationale qui interdisent la discrimination énoncent une liste identique de motifs interdits sans les définir. Comme la loi interdit de prendre le concept d'origine ou de race en considération, ils ne sont pas définis et aucune application des exceptions autorisées par le considérant 18 et l'article 4 de la directive 2000/43 sur l'exigence professionnelle n'a été adopté dans la législation française.

La formulation de l'interdiction d'agir de façon discriminatoire que l'on trouve dans le Code pénal, le Code du travail et le Code civil inclut le concept de caractéristiques présumées fondées sur l'origine, la race et la religion. La référence systématique à l'apparence physique, à l'origine nationale et au patronyme dans la liste des motifs de discrimination interdits constitue aussi une manière de couvrir les caractéristiques présumées. Bien que la discrimination par association ne soit pas expressément couverte, sauf en cas de protection explicite prévue par la loi (par exemple : parents s'occupant d'enfants handicapés), une décision de justice a étendu cette protection légale aux personnes se trouvant en situation d'association³.

³ Enault c. SAS ED, Conseil de Prud'hommes de CAEN, 25 novembre 2008, F06/00120.



Dans la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sur le handicap, la définition de l'interdiction dans l'emploi de la discrimination fondée sur le handicap est basée sur la perception qu'a l'employeur de la condition du travailleur. On peut donc considérer qu'elle englobe aussi les caractéristiques présumées.

La discrimination directe est régie par toute la législation incorporant tous les motifs interdits de discrimination. Le Code pénal en propose la définition suivante : « Toute distinction à raison de l'origine, de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée constitue une discrimination ».

Les concepts de discrimination directe et de discrimination indirecte sont définis au sein de l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496. Si la définition de la discrimination indirecte est conforme aux directives, celle de la discrimination directe, en revanche, ne l'est pas.

En effet, cette dernière définition exclut la possibilité de procéder par voie d'analyse hypothétique : l'expression « ne l'aurait été » a été remplacée par « ne l'aura été ». La loi étend par ailleurs la définition de discrimination à une définition exacte du harcèlement, qui élimine l'ancienne exigence de répétition de l'acte, ainsi que de l'injonction à se livrer à un comportement discriminatoire. Par ailleurs, le comportement d'injonction ou d'incitation à l'acte discriminatoire correspond à la notion de complicité dans les articles 121-6 et 121-7 du CP et est régi par les principes généraux de responsabilité du droit civil.

La protection des plaignants et des témoins contre les rétorsions est régie par l'article 3 de la loi n° 2008-496.

La nouvelle loi révisé également les dispositions relatives aux exigences professionnelles essentielles. Alors qu'il n'existait d'exception possible, la loi est venue introduire, dans son article 2, paragraphe 3, ainsi que dans son article 6, paragraphe 3, la possibilité générale de justifier les exigences professionnelles essentielles « pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ».

Les différences de traitement fondées sur l'âge ont été étendues par la loi n° 2008-496 et ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, etc.

La mise en œuvre des exigences relatives à l'aménagement raisonnable en France se limite aux travailleurs handicapés et est prévue par la loi du 11 février 2005 sur le handicap.

Il n'existe pas de règle juridique traitant des motifs multiples de discrimination.

Les requérants peuvent prétendre être victimes de discriminations cumulatives fondées sur un certain nombre de motifs mais aucune méthode systématique n'a été élaborée permettant d'appréhender la spécificité des requêtes pour des motifs multiples. Cette réalité a un impact essentiellement sur la stratégie de la preuve, sur les faits à prouver. Les recherches menées en France sur la discrimination intersectionnelle et les motifs de discrimination multiples sont encore peu nombreux et ne permettent pas l'élaboration d'une approche susceptible d'être transposée en une approche juridique.

4. Champ d'application matériel

La loi couvre tous les motifs interdits par l'article 13 CE et un certain nombre d'autres motifs : l'origine, l'origine nationale (dans certaines lois), l'apparence de l'origine, la race, le sexe, la grossesse, la situation familiale, l'apparence physique, le nom, la santé, le handicap, les caractéristiques génétiques, les coutumes, l'orientation sexuelle, l'âge, les activités syndicales, la religion, les convictions politiques et religieuses (qui sont interprétées largement pour pouvoir englober toutes les activités philosophiques ou mystiques). Suite à la transposition intervenue en 2001, un régime légal uniforme et transversal couvrant l'ensemble des motifs et des domaines de discrimination avait été instauré. Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 27 mai 2008, le régime applicable en la matière varie en fonction des motifs de protection, ainsi que des domaines de discrimination. Il existe un champ d'application matériel étendu couvrant la protection sociale, les avantages sociaux, l'éducation, l'accès aux services de santé, et les biens et services qui s'applique uniquement à l'origine ethnique et à la race. La protection de l'accès aux organisations professionnelles et de travailleurs non salariés et indépendants s'applique seulement aux motifs de l'article 13 du traité CE (loi n° 2008-496, article 2). Le Code du travail et le Code pénal couvrent l'origine nationale, mais il n'y a toujours aucune disposition pour l'aménagement raisonnable des travailleurs non salariés et indépendants.

La protection générale contre la discrimination couvre toutes les personnes, du secteur public comme privé et peut être opposable tant aux personnes privées qu'aux personnes publiques. Le principe d'égalité est applicable aux non ressortissants à moins que le législateur ne puisse justifier une différence de traitement fondée sur des conditions d'intérêt public.

Toutefois, la loi rend l'accès à certains droits, tels que le droit au travail et à certains avantages sociaux, conditionnel à la personne qui a le statut d'étranger en séjour légal. En outre, la loi crée une certaine discrimination juridique au niveau de l'accès aux professions et fonctions spécifiques (environ 7.000 emplois cités), en le soumettant à des conditions de citoyenneté, qu'elle soit française, de pays liés à la France par des accords bilatéraux (tel que cela est le cas concernant certains pays africains), ou de l'Union européenne.



Le champ d'application de la loi n° 2005/102 du 11 février 2005 sur le handicap offre une définition du handicap qui est plus large que celle de la CJCE dans *l'affaire C-13/05, Chacón Navas* en ceci qu'elle ne se limite pas à l'accès à la vie professionnelle et englobe les limitations dans tous les domaines de la vie.

5. Mise en application de la loi

En France, comme la loi est transversale pour une grande partie des domaines qu'elle recouvre, les affaires sont mentionnées comme précédents, qu'elles traitent ou non de sujets liés au même motif de discrimination. Il n'existe que très peu de cas propres à chaque motif. Elles bénéficient toutes du transfert de la charge de la preuve mais restent difficiles à faire respecter. Il n'est pas dans la culture juridique des acteurs judiciaires, des juges et avocats, d'utiliser des moyens procéduraux d'accès à la preuve, le juge en matières civiles étant considéré comme non inquisitoire et ne participant pas au processus conduisant à la présentation de la preuve devant le tribunal.

Les principes généraux en vigueur pour ce qui concerne la preuve dans les affaires pénales permettent d'apporter la preuve par tous les moyens et considèrent les moyens de preuve comme étant illimités. Dès lors, l'utilisation des statistiques fait partie des moyens de preuve recevables. L'article 8 II paragraphe 5 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative aux systèmes d'information, aux données et à la protection de la liberté déclare que l'utilisation de données personnelles est autorisée dans le contexte de toute procédure administrative et judiciaire conformément à la défense ou à l'exercice d'un droit juridique. Les statistiques tirées d'une approche comparative de la situation des travailleurs au service d'un même employeur sont utilisées maintenant de façon courante dans la législation du travail sur la base de l'approche comparative développée par la CJCE dans le cadre d'affaires de discrimination et reconnue à plusieurs reprises par la Cour de cassation. Les statistiques tirées de rapports de recherche ne sont pas encore utilisées couramment dans les procédures civiles et administratives mais sont prises en considération par la HALDE (organisme de promotion de l'égalité de traitement).

Le test de situation (« testing ») a été jugé recevable comme preuve de discrimination devant les juridictions pénales par jurisprudence de la Cour de cassation, sur la base du principe de la liberté complète de preuve dans les affaires pénales, et ce principe a été introduit dans le Code pénal en son article 225-3-1 CP par la loi du 9 mars 2006. Le Ministère de la Justice a émis une circulaire ministérielle⁴ à l'intention des procureurs de la République et du Président de chaque tribunal, afin de leur présenter les conditions d'application du principe du test de situation introduit dans le Code pénal. Il y explique que la preuve d'une discrimination est recevable même lorsqu'elle résulte d'une action exécutée par la victime dans l'intention de provoquer un traitement différencié et dans l'intention de recueillir une preuve du comportement discriminatoire.

⁴ CRIM 2006-16 E8/26-06-2006.



L'intention de la victime n'a pas d'incidence sur l'infraction si le discriminateur a commis intentionnellement l'acte discriminatoire. Cependant, on ne pourra l'utiliser dans le contexte d'une offre fictive ou avec des personnes agissant sous une fausse identité se livrant à l'exécution d'un faux scénario. La victime doit agir sous sa propre identité, être une personne soumise vraiment à une inégalité de traitement. Si le refus porte sur une réalité fictive, le ministère estime qu'il n'y a pas d'infraction et que la situation ne peut donner lieu à des poursuites et à une condamnation.

Il n'a pas encore été utilisé comme preuve dans les affaires civiles. Cependant, si l'on considère l'irrecevabilité de la preuve obtenue illégalement dans des affaires civiles et les strictes exigences d'équité appliquées dans la procédure civile, on peut douter que le test de situation soit jugé recevable sur la base des règles générales de la preuve.

Elaboré par des ONG antiracistes, il est essentiellement utilisé par elles mais aussi par des plaignants individuels. Il a également été utilisé dans des affaires de discrimination liée à la race et au handicap afin d'établir un refus d'accès aux biens et services. Certaines associations l'ont récemment utilisé dans des affaires de discrimination liée à l'âge au niveau de l'accès à l'emploi.

Toutes les affaires alléguant une discrimination à l'encontre d'une partie privée – employeur, prestataire de services, propriétaire terrien, etc. – doivent être portées devant les tribunaux civils. Le travailleur salarié (du secteur privé ou un agent contractuel d'un service public commercial ou industriel) doit adresser sa requête au tribunal du travail. Dans tous les autres cas, les requêtes seront déposées auprès du tribunal d'instance (TI) ou du tribunal de grande instance (TGI) selon les montants impliqués ou réclamés.

La loi du 16 novembre 2001 offre la possibilité aux syndicats et aux ONG qui existent depuis plus de cinq ans de participer à l'action. L'article 31 du Nouveau Code de procédure civile (NCPC) reconnaît le statut juridique devant les juridictions civiles à toute personne qui a un intérêt légitime dans le rejet ou l'octroi de l'action. Dans le cas d'une discrimination au niveau du logement, la loi du 17 janvier 2002 étend le droit d'action des ONG aux requêtes collectives et individuelles. L'article 2-1 du Code de procédure pénale (CPP) prévoit, en outre, la possibilité pour les ONG qui oeuvrent à la lutte contre la discrimination fondée sur les motifs de l'origine ethnique, de la race ou de la religion de se constituer partie civile dans des actions pénales suite à une violation de l'article 225-2 du CP. Les affaires de discrimination sont largement traitées dans les médias.

Le principe général en vigueur dans le droit civil français veut que le préjudice soit réparé par l'octroi de dommages et intérêts compensatoires pécuniaires indemnisant le préjudice financier et moral, sans autre sanction pécuniaire ou dommages et intérêts punitifs.



Dans les cas de discrimination au travail, l'article L.1134-4 du CT offrait la possibilité de demander aussi l'annulation de la mesure discriminatoire concernée, conduisant, par exemple, à la réintégration du travailleur en cas de licenciement ou à une reconstitution judiciaire de sa carrière si la discrimination s'est produite au cours de l'évolution de sa carrière. Cette disposition a été amendée par la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, dans le but de limiter le droit à réparation des plaignants.

En matière pénale, la loi sur l'adaptation de la justice aux développements de la criminalité accroît les sanctions infligées pour des faits de discrimination et prend des dispositions pour les facteurs aggravants liés à un refus discriminatoire de vendre un article ou de permettre l'accès à un lieu public (discothèques, magasins, services publics, etc.).

Le Code pénal autorise des sanctions supplémentaires dans son article 225-19 CP, tel qu'un affichage ou la publication du jugement, la fermeture d'un lieu public, etc. Devant les juridictions civiles, les dommages et intérêts correspondent aux normes nationales en termes d'indemnités. Les sanctions pénales restent cependant symboliques la plupart du temps.

Afin de pallier le manque de réponse pénale significative à une infraction discrimination commune, la loi sur l'égalité des chances a renforcé les pouvoirs de la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) en 2006.

En vertu des articles 11-1, 11-2 et 11-3 de la loi 2004-1486, telle que modifiée par la loi 2006-396 sur l'égalité des chances, ainsi que de l'article D.1-1 du Code de procédure pénale, tel que modifié par le décret 2006-641 du 1^{er} juin 2006, un nouveau pouvoir a été conféré à la HALDE, lui permettant de proposer ce que l'on appelle une « transaction pénale » – une sorte de sanction pénale négociée – aux auteurs de discrimination directe. Cela permet à la HALDE de proposer, à la suite d'une enquête sur une plainte aboutissant à la constatation de l'existence d'une discrimination intentionnelle directe commise par la personne ou l'entité qui fait l'objet de l'enquête, une sanction pénale spécifique à l'auteur de la discrimination, lequel peut l'accepter ou la refuser. Il peut s'agir de l'imposition d'une amende d'un montant de 3 000 euros aux personnes physiques et de 15 000 euros aux personnes morales – ou de la publication (par exemple sous forme de communiqué de presse) du fait que la discrimination s'est produite et, le cas échéant, qu'une indemnisation a été accordée à la victime.

6. Organismes de promotion de l'égalité de traitement

La HALDE est opérationnelle depuis le mois de juin 2005. Sa compétence couvre toutes les formes de discrimination, directe et indirecte, interdites par les lois françaises. Elle est donc aisément adaptable à tout développement juridique ultérieur.



La Haute Autorité est compétente pour enquêter sur les plaintes individuelles et collectives, que l'enquête ait été initiée sur sa propre initiative ou à la suite d'une demande écrite du plaignant, d'ONG, de syndicats ou de parlementaires. Ses pouvoirs d'enquête lui permettront de demander des explications à toute personne du secteur public ou privé, y compris de demander la communication de documents et l'audition de témoins concernés. En cas d'absence de coopération avec les services d'enquête, la loi prévoit la possibilité pour la Haute Autorité de demander une ordonnance du tribunal. Elle peut également demander que toutes les enquêtes nécessaires soient exécutées par un service de l'État quel qu'il soit et peut procéder aux visites de tous les sites non privés après en avoir averti préalablement le propriétaire et avoir obtenu son accord, comme il convient.

Dans le cas d'une infraction pénale, la Haute Autorité transmettra la revendication aux juridictions pénales ou proposera une transaction pénale). Elle peut aussi proposer plutôt une médiation aux parties ou clôturer l'enquête et devra, dans ce cas, transmettre ses conclusions et recommandations aux parties, qui disposeront alors d'une période déterminée pour s'y conformer. Si elles ne le font pas dans les temps impartis, la Haute Autorité aura le pouvoir d'attirer l'attention publique sur ses recommandations et pourra alerter les autorités concernées dans des affaires qui exigent des sanctions disciplinaires à l'encontre du défendeur.

La Haute Autorité a également été conçue comme « auxiliaire de justice » : la loi prévoit la possibilité pour les juridictions pénales, civiles et administratives de faire appel à ses observations dans les affaires en adjudication et permet à la Haute Autorité d'obtenir la permission de soumettre ses observations devant toute juridiction. À ce jour, les observations présentées par la HALDE devant les tribunaux ont été favorablement accueillies dans 84 % des cas, sur 85 affaires tranchées et 79 affaires en cours.

L'évolution de la pratique judiciaire tirera profit des nombreuses actions de formation destinées aux acteurs judiciaires (les juges et les avocats), initiées par la HALDE depuis 2005, et des observations de la HALDE devant les tribunaux après l'instruction proprement dite. Entre les mois de juin 2005 et de décembre 2008, la HALDE a reçu plus de 20 000 plaintes fondées sur tous les motifs et pour tous les domaines de discrimination, elle en a résolu 14 000 et sa Commission a émis 1 600 recommandations.

Outre ses pouvoirs d'investigation, la Haute Autorité assure la promotion de l'égalité de traitement et a le pouvoir d'émettre des recommandations sur toutes les questions relatives à la discrimination, d'identifier et de promouvoir de bonnes pratiques professionnelles et de coordonner et mener des études et des travaux de recherche.