

- > Religion dans l'entreprise : quelles sont les règles ? : Principe de non-discrimination
- > Sanctions disciplinaires dans le secteur privé : Sanctions interdites
- > Motifs du licenciement personnel : Motifs de licenciement interdits (principe de non-discrimination)
- > Salarié détaché à l'étranger : Principe de non-discrimination du salarié : article L1132-3-2
- > Lanceurs d'alerte en entreprise : Protection des lanceurs d'alerte : article L1132-3-3
- > Salarié mis à disposition d'une filiale étrangère : Principe de non-discrimination du salarié
- > Salarié expatrié à l'étranger : Principe de non-discrimination du salarié : article L1132-3-2

Chapitre III : Différences de traitement autorisées.

L. 1133-1

LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

Récemment au Bulletin de la Cour de Cassation

> Soc., 8 juillet 2020, n° 18-23.743 (P) [[ECLI:FR:CCASS:2020:SO00715](#)]

service-public.fr

> Discrimination au travail : Inégalités de traitement autorisées dans le secteur privé

> Que faire en cas de discrimination ? : Inégalités de traitement autorisées dans le secteur privé

L. 1133-2

LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Les différences de traitement fondées sur l'âge 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, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont nécessaires et appropriés.

Ces différences peuvent notamment consister en :

1° L'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés ;

2° La fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

L. 1133-3

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Les différences de traitement fondées sur l'incapacité constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Récemment au Bulletin de la Cour de Cassation