

PROPOS RACISTES EN ENTREPRISE



DÉCISION DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, MAI 2024

C'est l'histoire d'une salariée victime de propos racistes lors d'un repas de Noël. Elle obtiendra la condamnation de son employeur pour harcèlement moral discriminatoire. Des propos racistes ne peuvent plus être considérés comme un « simple dérapage » : c'est la fin de la banalisation des propos dégradants fondés sur un critère de discrimination.

LES FAITS

En janvier 2017, Mme X. est embauchée comme gestionnaire de sinistres dans une compagnie d'assurances. Son premier CDD d'une durée de 9 mois (remplacement d'un congé maternité) est reconduit en septembre, pour 6 mois, dans le cadre d'un surcroît d'activité.

Décembre 2017, durant le repas de Noël, organisé par le comité d'entreprise, sa responsable tient à son encontre, en présence des collègues, des propos racistes liés à sa couleur de peau.

Deux jours après, Mme X. alerte la déléguée du personnel et sa hiérarchie pour dénoncer ses propos et informer de leurs effets sur son état psychique et moral. Son médecin la place en arrêt maladie pour « état dépressif lié aux conditions de travail ». Son avocate écrit à l'employeur pour demander quelles seront les mesures prises pour mettre fin aux agissements dont Mme X. est victime. Une enquête interne est menée qui conclut qu'il n'y a pas eu de harcèlement répété. Elle confirme la tenue de propos racistes durant cette soirée grâce aux témoignages de plusieurs personnes. Une médiation est proposée, à laquelle Mme X. ne donne pas suite.

En 2018, Mme X. dépose une main courante au commissariat. Elle saisit le conseil de prud'hommes et le Défenseur des droits. Dans cette affaire, le Défenseur des droits a utilisé ses pouvoirs d'enquête et a présenté des observations à chaque étape du parcours judiciaire de Mme X.

LA BATAILLE JUDICIAIRE

Mme X. veut que son CDD soit requalifié en CDI pour que ce CDI fasse l'objet d'une rupture aux torts de l'employeur et pour obtenir un dédommagement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce qu'elle obtient dès la première décision devant le conseil des prud'hommes. Mais elle veut aussi faire reconnaître *le harcèlement moral discriminatoire, la discrimination raciale* dans son évolution de carrière et le fait que l'employeur ait manqué à son *obligation de protection*.

Juin 2020

Mme X. perd devant le conseil de prud'hommes sur la qualification de la situation en harcèlement moral. L'argument ? Pour qualifier les faits de harcèlement moral, il faut des agissements répétés. Ce que ne prouve pas Mme X. Les propos tenus lors d'un repas festif constituent un fait unique. Mme X. fait appel.

Janvier 2022

Mme X. perd devant la cour d'appel. L'argument ? La cour d'appel donne raison au conseil de prud'hommes : un acte unique ne suffit pas à caractériser le harcèlement moral. La cour considère également que ces propos ont été tenus dans le contexte d'un repas festif, en dehors du temps et du lieu de travail habituel. Ils ne se rattachent pas à la vie professionnelle de la salariée. Mme X. se pourvoit en cassation.

Mai 2024

La Cour de cassation donne raison à Mme X. Elle casse l'arrêt de la cour d'appel.

À l'issue de cette bataille judiciaire, les préjudices de Mme X. sont reconnus. L'employeur est condamné à : 20 000 € d'indemnités pour cause de licenciement nul, 3 000 € de dommages et intérêt pour discrimination en raison des origines, et 2 000 € de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité en matière de harcèlement.

UNE AVANCÉE POUR LES VICTIMES : UNE DÉCISION PROTECTRICE POUR NE PLUS BANALISER LES PROPOS RACISTES

La Cour de cassation, en s'appuyant sur les observations du Défenseur des droits, rompt avec les interprétations restrictives du conseil de prud'hommes et de la cour d'appel. Cette décision renforce la protection des salarié·e·s de plusieurs manières :

UN ACTE UNIQUE SUFFIT POUR QUALIFIER LE HARCÈLEMENT DISCRIMINATOIRE

Contrairement au harcèlement moral classique, le harcèlement discriminatoire (issu du droit européen et de la loi de 2008) peut être « caractérisé par un acte unique dès lors qu'il porte atteinte à la dignité de la personne et crée un environnement dégradant et humiliant. » Un seul propos, un seul événement, s'il est d'une gravité telle qu'il porte atteinte à la dignité humaine (comme des propos racistes, sexistes, homophobes, validistes...) suffit à caractériser un harcèlement discriminatoire. C'est une avancée majeure pour les victimes, car attendre la répétition de tels comportements pour agir est destructeur.

L'EXTENSION DE LA PRÉSUMPTION DE DISCRIMINATION ET DE L'AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

S'il est établi que des propos racistes ont été prononcés par un·e supérieur·e hiérarchique, cela suffit pour laisser supposer l'existence d'une discrimination liée à l'origine. Cette présomption permet d'aménager la charge de la preuve. L'employeur doit justifier que les décisions concernant le ou la salarié·e sont objectives.

L'EXTENSION DE LA PROTECTION HORS DES MURS DE L'ENTREPRISE

Les événements festifs ou de cohésion (repas de Noël, pots de départ, séminaires) sont des moments qui font partie de la vie d'entreprise et pendant lesquels les liens hiérarchiques et les discriminations ne disparaissent pas. Même si le repas de Noël a lieu hors de l'entreprise et du temps de travail, il est organisé par le comité d'entreprise avec des collègues de travail. Qualifier un repas de Noël organisé par le comité d'entreprise de fait « indépendant de l'activité professionnelle » (comme l'avait fait la cour d'appel) est une fiction juridique. La Cour de cassation prend ici en compte la réalité de la vie en entreprise en ramenant ces moments « informels » dans la sphère professionnelle. Les propos racistes, qui y sont tenus par une supérieure, relèvent de la vie professionnelle de la salariée.

LE MANQUEMENT À L'OBLIGATION DE SÉCURITÉ EN MATIÈRE DE HARCÈLEMENT

En matière de harcèlement moral discriminatoire, les employeurs ont une obligation de sécurité : ils doivent prendre toutes les mesures pour protéger la santé physique et mentale de leurs salarié-e-s et prononcer une sanction appropriée à l'encontre des auteur-rices. En affirmant que l'employeur de Mme X. a manqué à son obligation de sécurité, la justice envoie un signal clair aux employeurs. Ici, mener une enquête pour constater les faits et proposer une médiation ne sont pas des mesures suffisantes.

UN VERDICT, FRUIT DE LA TÉNACITÉ ET DE L'EXPERTISE

Cette décision a été obtenue grâce à la ténacité de Mme X. et l'activation d'un réseau d'acteurs clés :

LA PUGNACITÉ DE MME X. ET LA STRATÉGIE DE SON AVOCATE

Elles ont tenu bon dans les multiples recours pour obtenir la reconnaissance du *harcèlement moral discriminatoire*.

LE SOUTIEN D'UNE ASSOCIATION DE LUTTE CONTRE LE RACISME

La LICRA, dont l'objet social est la lutte contre le racisme, est intervenue volontairement dans cette procédure pour soutenir Mme X. et appuyer son combat.

L'EXPERTISE ET LE SOUTIEN DU DÉFENSEUR DES DROITS (DDD)

L'institution a apporté son expertise juridique innovante pour rompre avec une définition trop restrictive du harcèlement moral discriminatoire et renforcer l'obligation de l'employeur en cas de propos dégradants au travail.

Ses analyses juridiques et sa connaissance fine du droit anti-discriminatoire ont renforcé la solidité du dossier devant la Cour de cassation. Le Défenseur des droits a usé de son pouvoir d'observation en présentant son analyse du dossier devant chaque juridiction.

**LA LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS
EST COLLECTIVE**

LE PETIT DICO DU DROIT

AMÉNAGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE

Principe qui oblige l'employeur·euse à justifier ses décisions par des critères objectifs dès lors qu'un soupçon sérieux de discrimination existe.

LE DÉFENSEUR DES DROITS

Autorité administrative indépendante chargée de veiller au respect des droits et libertés.

Ses pouvoirs d'enquête: il peut enquêter sur toutes les demandes qui lui sont adressées en respectant le principe du contradictoire (confronter le point des réclamant·es ou des mis·es en cause).

Ses prérogatives sont importantes: demande de documents, d'auditions, vérifications sur place... Les personnes sollicitées doivent répondre aux demandes du Défenseur des droits. Si elles refusent, il peut invoquer le délit d'entrave.

Son pouvoir d'observation: il peut intervenir devant toutes les juridictions (conseil de prud'hommes, tribunal correctionnel, cour d'appel...) pour présenter son analyse du dossier. Les juges suivent très souvent son analyse experte, ce qui permet de faire évoluer la jurisprudence.

DOMMAGES ET INTÉRÊTS

Somme d'argent qu'une personne doit verser à une autre pour réparer le préjudice qu'elle lui a causé, compensation financière suite au dommage causé (blessure, perte d'argent, atteinte à la réputation).

PRÉJUDICE

Dommage subi par une personne, qui peut être matériel, moral ou corporel, et qui ouvre droit à une réparation.

RESSOURCES

- Pour retrouver et consulter l'ensemble des décisions sur le site du Défenseur des droits: juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=54097
- Carole Anzil, *Propos raciste pendant un repas de Noël: est-ce un comportement qui peut être sanctionné par l'employeur?*
Édition Tissot, Décembre 2024
<https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/propos-raciste-pendant-un-repas-de-noel-est-ce-un-comportement-qui-peut-etre-sanctionne-par-lemployeur>

Fiche réalisée dans le cadre de l'exposition
Contre les discriminations dans l'emploi: lutter par le droit,
porté par le Groupe de travail Accès aux droits de la mission
Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg.

Coordination et rédaction: Gaëlle Donnard, ORIV Grand Est
Conception graphique: Mathias Graff
Illustration: Julie Stoehr
Juin 2026