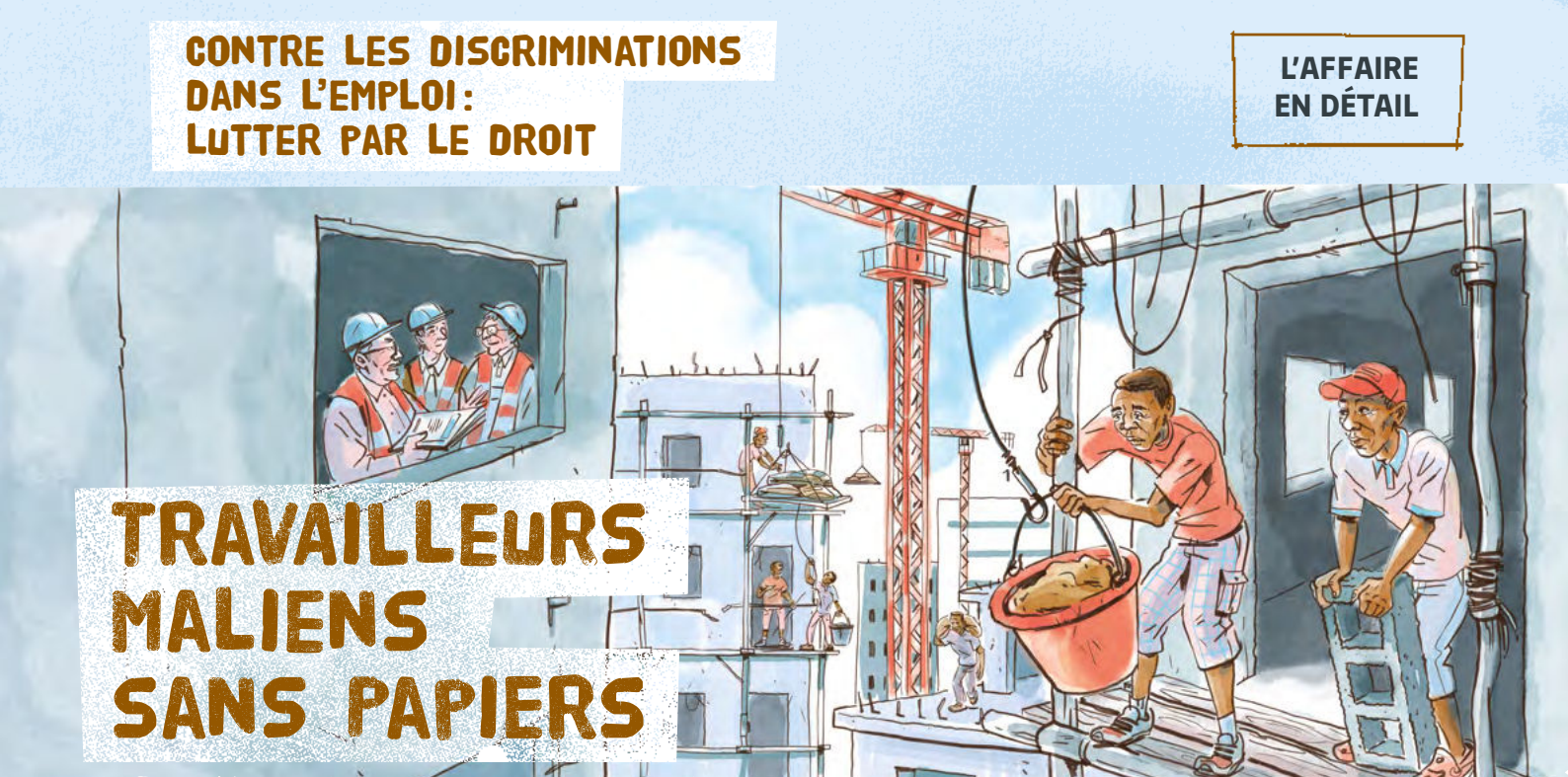




TRAVAILLEURS MALIENS SANS PAPIERS

DÉCISION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES PARIS, DÉCEMBRE 2019

C'est l'histoire de 25 ouvriers du BTP de nationalité malienne, tous sans-papiers, qui travaillent sans contrat de travail, sur un chantier dans le 7^e arrondissement de Paris. Ils sont affectés aux tâches de démolition, les plus dangereuses, sans aucun matériel de sécurité ni protection sociale. Ils vont obtenir la première condamnation d'un employeur pour *discrimination raciale systémique*.

LES FAITS : DE L'ACCIDENT À LA LUTTE

Tout démarre en juillet 2016, sur un vaste chantier de BTP, situé sur les avenues Breteuil-Ségur, dans un quartier chic parisien. Les immeubles appartiennent à la société Covéa Immobilier.

Première phase de ce chantier de réhabilitation : curage et démolition partielle pour enlever les structures et les matériaux spécifiques et dangereux. Covéa immobilier sous-traite cette opération à la société Capron, qui sous traite à son tour à l'entreprise MT Bâtiment.

MT Bâtiment s'en charge en embauchant 25 travailleurs maliens dans un contexte de violation massive du droit du travail et des conditions de sécurité. Pas de contrat de travail, pas de déclaration aux organismes sociaux pour une majorité d'entre eux, pas de suivi médical, pas de casques ni de chaussures de sécurité, ni de masques, ni de gants, pas de formation spécifique au montage et démontage des échafaudages, ou sur les conduites à tenir en cas d'accident ou de sinistre...

En septembre 2016, deux accidents de chantiers surviennent. Un premier travailleur est blessé à l'œil. Non déclaré, il se présente seul aux urgences. Quelques jours plus tard, un deuxième travailleur tombe d'un échafaudage. La chute est grave, avec fracture ouverte, le laissant inconscient sur le sol. L'échafaudage était branlant, rafistolé avec des câbles électriques. Le responsable du chantier refuse d'appeler les secours et demande aux ouvriers de ne plus revenir sur le chantier. Un des ouvriers appelle les pompiers qui prennent en charge le blessé. L'inspection du travail est prévenue, elle se déplace sur les lieux. Elle constate les irrégularités et violations du droit du travail. Elle dressera un procès-verbal circonstancié. Le lendemain de l'accident, les ouvriers décident, avec le soutien de la CGT, d'occuper les lieux et de faire grève.

En novembre 2016, après un combat syndical, un accord avec les deux entreprises, maître d'œuvre et donneuse d'ordres est signé : les 25 ouvriers obtiennent le fait d'être réembauchés jusqu'à la fin du chantier (en CDI ou en CDD) et la régularisation de leur situation administrative. Le conflit social se résout, les situations administratives sont stables. Les ouvriers décident de demander réparation des préjudices à MT Bâtiment, l'entreprise sous-traitante, qui les avait embauchés.

LE COMBAT JUDICIAIRE

Tout au long du conflit social mené avec les syndicats, les travailleurs maliens ont raconté les pratiques déshumanisantes, les paroles racistes. Surnommés les « mamadous », ils ont témoigné de la violence d'être chosifiés, uniquement perçus comme une force de travail négligeable et interchangeable, maintenue au plus bas de l'échelle.

Les atteintes à la dignité sont tellement graves, les infractions tellement nombreuses, qu'ils décident, avec le soutien des syndicats et de leurs avocates, de faire reconnaître la discrimination raciale et systémique dont ils ont été victimes.

En novembre 2017, ils déposent un recours devant le conseil des prud'hommes de Paris. Ils veulent obtenir la reconnaissance du préjudice pour la rupture du contrat de travail mais aussi la condamnation de l'employeur à payer des dommages et intérêts pour travail dissimulé, conditions de travail indignes, manquement à l'obligation de formation et pour discrimination raciale et systémique.

UNE DISCRIMINATION RACIALE ET SYSTÉMIQUE RECONNUE

UN JUGEMENT INNOVANT

Dans son jugement rendu le 17 décembre 2019, le conseil de prud'hommes fait un triple constat. Les 25 ouvriers maliens, tous manœuvres, sont assignés aux tâches les plus dangereuses sur le chantier. Ces travailleurs sont considérés comme des « entités interchangeables et négligeables », appelés les « mamadous ». L'organisation du travail repose sur système pyramidal au sein duquel les tâches sont hiérarchisées en fonction des origines réelles ou supposées et non des compétences, au détriment de ces 25 travailleurs.

« Chaque groupe est ainsi prédestiné à certaines tâches et cela, non en fonction de ses compétences réelles, mais semble-t-il uniquement en fonction de son origine, origine qui lui attribue une compétence supposée, l'empêchant ainsi de pouvoir occuper un autre positionnement au sein de ce système organisé de domination raciste. »

Le conseil des prud'hommes acte l'existence d'un « contexte de discrimination systémique en lien avec l'origine » auquel se rajoute ici la situation administrative irrégulière qui a entraîné des violations délibérées du droit du travail.

LA CONDAMNATION

L'employeur est condamné pour rupture du contrat de travail, licenciement sans cause réelle et sérieuse, travail dissimulé, manquement à la sécurité et l'obligation de formation ET pour discrimination raciale et systémique.

Le conseil de prud'hommes reconnaît que les 25 ouvriers maliens ont été victimes de discrimination systémique et raciale concernant leur rémunération, leur affectation, leur évolution professionnelle et condamne l'employeur à leur verser 12 mois de salaires au titre de dommages et intérêts.

UNE PREMIÈRE JURISPRUDENTIELLE EN DROIT FRANÇAIS

Une affaire à la fois tristement banale sur le plan des faits, mais une première sur le plan judiciaire. C'est la première fois que la discrimination systémique est reconnue par un juge en droit français dans un conflit en droit du travail. Pourquoi recourir à ce concept de discrimination systémique ? Quoi de plus qu'une discrimination directe ou indirecte ?

Parce que dans le contexte de ce chantier, il n'est pas possible de comparer la situation de ces salariés avec un autre groupe ou d'autres individus, qui seraient placés dans une situation comparable, pour prouver la différence de traitement discriminatoire. Il est nécessaire de prendre en compte la situation collective, la situation subie « par un groupe, et ancrée dans un système défaillant, et non celle d'un individu ».

Dans ce jugement, l'argumentaire juridique et la conviction des juges sur l'existence de la discrimination systémique ont été alimentés par :

- Des travaux de sciences sociales sur le fonctionnement raciste et discriminatoire des chantiers dans le BTP et le témoignage du sociologue,
- Les observations du Défenseur des droits qui, saisi par les syndicats, avait présenté son analyse des faits dans une décision écrite et transmise au conseil de prud'hommes.

UNE COMBINAISON FRUCTUEUSE ENTRE TERRAIN, DROIT ET RECHERCHE

LA PUGNACITÉ DES OUVRIERS

Le point de départ est le courage des 25 travailleurs maliens qui, face à l'indignité et au mépris, ont choisi de sortir de l'ombre malgré leur situation administrative précaire.

LA STRATÉGIE SYNDICALE

Un accompagnement humain et politique qui a permis de transformer une situation individuelle en une lutte collective, notamment par l'occupation du chantier et la grève.

L'EXPERTISE DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Un rôle pivot de contrôle. En se déplaçant sur les lieux au moment de l'accident, les inspecteurs ont acté matériellement les violations du droit du travail et de la sécurité, fournissant des preuves pour le tribunal.

L'EXPERTISE ET LE SOUTIEN INSTITUTIONNEL DU DÉFENSEUR DES DROITS

L'institution a apporté son expertise juridique pour appuyer la qualification de discrimination raciale et systémique, renforçant la solidité du dossier devant les juges.

LE PONT VERS LA SOCIOLOGIE

Le juge a utilisé des travaux universitaires de sciences sociales pour décrypter le *système de domination raciste*.

L'AUDACE DES AVOCATES

Une stratégie juridique offensive visant à ne pas se contenter des dommages classiques pour licenciement, mais à faire reconnaître la hiérarchisation des fonctions dans l'organisation du travail et le contexte de *discrimination systémique*, sur l'origine et la nationalité, vécu par les ouvriers.

LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EST COLLECTIVE

LE PETIT DICO DU DROIT

DÉFENSEUR DES DROITS (DDD)

Institution qui a apporté son expertise pour confirmer que la situation relève bien d'une discrimination raciale.

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Une situation d'inégalités produite par un ensemble de pratiques ou de comportements institutionnels, qui assignent des individus

ou des groupes à des catégories et qui les désavantagent dans l'accès à certains droits.

INSPECTION DU TRAVAIL

Alliée cruciale qui, en se déplaçant sur le terrain, a fourni les preuves irréfutables du manque de sécurité.

RESSOURCES

- Pour lire le jugement relatif du conseil de prud'hommes et les observations du Défenseur des droits
https://juridique.defenseurdesdroits.fr/index.php?lvl=notice_display&id=30907

ARTICLES

- Lola Isidro, *Emploi de travailleurs maliens sans-papiers dans le bâtiment : reconnaissance d'une discrimination systémique*
Revue Le droit ouvrier, Éditions Confédération Générale du Travail, 2020
https://ledroitouvrier.cgt.fr/IMG/pdf/202004_doctrine_isidro.pdf
- Aline Chanu, *Discrimination systémique – Accident du travail – Salariés étrangers sans autorisation de travail*
Revue Le droit ouvrier, Éditions Confédération Générale du Travail, 2023
<https://droit.cairn.info/revue-le-droit-ouvrier-2023-3-page-177?lang=fr>
- *Fin de chantier pour le racisme des patrons*, Entretien avec Marilyne Poulain
Revue Délibérée, 2021
<https://droit.cairn.info/revue-deliberee-2021-1-page-70?lang=fr>

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 Stoeher
Juin 2026