

Quelle procédure suivre en cas de propos racistes au sein de l'équipe ?

Réponse courte

Dès la connaissance de **propos à caractère raciste** au sein de l'équipe, l'employeur doit immédiatement diligenter une **enquête interne, impartiale et confidentielle**, impliquant l'audition de la personne visée, du ou des auteurs présumés et des témoins. Les faits doivent être **précisément établis et documentés**.

Si les propos sont avérés, l'employeur doit prendre des **mesures immédiates et proportionnées**, allant du rappel à l'ordre à la **sanction disciplinaire**, voire au **licenciement pour faute grave** selon la gravité. Il doit également **protéger la victime** contre toute mesure de rétorsion. L'absence de réaction rapide et appropriée engage la **responsabilité civile et pénale** de l'employeur.

Définition

Les **propos à caractère raciste** au sein de l'équipe désignent toute parole, écrit, geste ou comportement manifestant une hostilité, une discrimination ou une stigmatisation fondée sur l'**appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnique** d'une personne. Selon l'**article L.251-1** du Code du travail et la **loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement, ces propos constituent une **discrimination directe ou indirecte** prohibée dans le cadre des relations de travail, indépendamment de l'intention de l'auteur.

Ces comportements peuvent également constituer du **harcèlement** au sens de l'article **L.251-1**, paragraphe 3, lorsqu'ils créent un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant**.

Questions fréquentes

Comment protéger la victime de propos racistes contre d'éventuelles représailles ?

L'employeur doit veiller à la protection de la victime contre toute mesure de rétorsion conformément à l'article L.253-1 du Code du travail. Il doit également respecter la confidentialité des personnes concernées tout au long de la procédure.

L'employeur risque-t-il des sanctions s'il ne réagit pas aux propos racistes dans son entreprise ?

Oui, l'absence de réaction rapide et appropriée engage la responsabilité civile et pénale de l'employeur. Cela peut constituer une faute grave et justifier une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par la victime.

Que doit faire un employeur lorsqu'il apprend qu'il y a eu des propos racistes dans son entreprise ?

L'employeur doit immédiatement diligenter une enquête interne, impartiale et confidentielle, en auditionnant la victime, les auteurs présumés et les témoins. Il doit établir et documenter précisément les faits, puis prendre des mesures immédiates et proportionnées si les propos sont avérés.

Quelles sanctions peut prendre un employeur en cas de propos racistes avérés ?

Selon la gravité des faits, l'employeur peut prendre différentes mesures : rappel à l'ordre pour les cas les moins graves, sanctions disciplinaires (avertissement, blâme, mise à pied), ou licenciement pour faute grave selon l'article L.124-10 du Code du travail.

Conditions d'exercice

L'employeur est tenu, en vertu de l'**article L.251-1** du Code du travail, de prévenir et de faire cesser toute forme de **discrimination fondée sur l'origine raciale ou ethnique** dans l'entreprise. Cette obligation s'applique dès la connaissance de faits susceptibles de constituer des propos racistes, que ceux-ci soient rapportés par une victime, un témoin ou constatés par la hiérarchie.

L'absence de réaction de l'employeur engage sa **responsabilité civile** et, le cas échéant, **pénale**. La protection s'étend à **tous les salariés**, y compris les stagiaires et apprentis. L'**article L.254-1** confie à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** le contrôle de l'application de ces dispositions.

Modalités pratiques

Dès la connaissance de propos à caractère raciste, l'employeur doit diligenter une **enquête interne, impartiale et confidentielle**. Cette enquête implique l'audition de :

- La **personne visée** (victime)
- Le ou les **auteurs présumés**
- Les **éventuels témoins**

Les faits doivent être **précisément établis et documentés**. Si les propos sont avérés, l'employeur doit prendre des **mesures immédiates et proportionnées** :

- **Rappel à l'ordre** pour les cas les moins graves
- **Sanctions disciplinaires** (avertissement, blâme, mise à pied)
- **Licenciement pour faute grave** selon la gravité des faits (article L.124-10 du Code du travail)

L'employeur doit également veiller à la **protection de la victime** contre toute mesure de rétorsion (article L.253-1).

Pratiques et recommandations

Il est recommandé de formaliser une **procédure interne de signalement** et de traitement des propos racistes, accessible à l'ensemble du personnel. La **sensibilisation régulière** des équipes, notamment via des formations obligatoires sur la diversité et la **non-discrimination**, contribue à la prévention.

Toute intervention doit respecter la **confidentialité** des personnes concernées. En cas de situation complexe ou de doute sur la qualification des faits, il est conseillé de solliciter l'avis du **délégué du personnel** ou du **délégué à l'égalité** (article L.414-3), voire de consulter un **avocat spécialisé**.

Le recours au **Centre pour l'égalité de traitement (CET)** ou à l'**Inspection du travail et des mines (ITM)** peut également être envisagé en cas de difficulté persistante.

Cadre juridique

- **Code du travail :**
 - **Article L.251-1** : interdiction de discrimination fondée sur l'appartenance à une race ou ethnie
 - **Article L.251-2** : champ d'application (conditions d'emploi et de travail)
 - **Article L.253-1** : protection contre les représailles
 - **Article L.254-1** : contrôle par l'ITM
 - **Article L.414-3** : rôle du délégué à l'égalité
- **Loi du 28 novembre 2006** relative à l'égalité de traitement entre personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique
- **Code pénal : articles 454 et suivants** (discrimination raciale, incitation à la haine)
- **Loi du 29 novembre 2006** portant création du Centre pour l'égalité de traitement

L'absence de réaction rapide et appropriée de l'employeur face à des propos racistes peut constituer une **faute grave** engageant sa responsabilité et justifier une **prise d'acte de la rupture** du contrat de travail par la victime. Les **sanctions pénales** pour discrimination raciale peuvent aller jusqu'à **2 ans d'emprisonnement et 25.000 euros d'amende** selon les articles 454 et suivants du Code pénal.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.