



## Racisme et homophobie : associations, et si vous étiez concernées ? (Février 2012)

*De nombreuses associations interviennent, par exemple, en matière de formation initiale et continue de divers professionnels (directeurs de centre de vacances, directeurs d'établissement privé d'hospitalisation, de soins, de cure et de garde à but non lucratif, etc.) pour les sensibiliser notamment sur les questions relatives au racisme et aux discriminations. En effet, le non-respect du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race, d'origine ethnique ou d'orientation sexuelle peut toucher toutes les associations ! Fréquemment, les juridictions françaises sont amenées à se prononcer sur la question relative aux discriminations fondées sur les rémunérations. En revanche, les affaires portant sur des faits mettant en avant l'origine raciale ou l'orientation sexuelle restent tout de même rares.*

Dans deux récents arrêts, les cours d'appel et de cassation retiennent que l'employeur n'est pas en droit d'écartier d'une procédure de recrutement, même momentanément, une personne en raison de son origine, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race. De même, un salarié ne peut pas être écarté d'une promotion en raison de son orientation sexuelle. Deux points à détailler.

### Origine raciale (Soc. n° 10-16.926)

« [Je ne fais] pas confiance aux Maghrébines ». De tels propos tenus par la directrice adjointe d'une cafétéria ont été considérés par la Cour de cassation comme étant discriminatoires. Dans les faits, une personne d'origine maghrébine avait été écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine. Puis, après le départ en congé de la directrice adjointe qui l'avait reçue lors du premier entretien, la prétendante au poste a finalement été intégrée à l'équipe. Après avoir été condamné à verser 2 000 euros de dommages et intérêts à la salariée pour discrimination fondée sur l'origine, l'employeur se pourvoit en cassation. Il soutient que les « propos malheureux » tenus par la directrice adjointe étaient justifiés par des problèmes survenus avec une autre salariée portant le même prénom et ne devaient pas être assimilés à des propos discriminatoires puisque, au final, la salariée a été embauchée ! La Cour de cassation ne fait pas droit à sa demande et rejette le pourvoi. Face aux éléments présentés par la salariée et laissant présumer l'existence d'une discrimination raciale, l'employeur n'a pas été en mesure de prouver que la décision de reporter l'embauche de la salariée était étrangère à toute discrimination. De plus, de nombreux témoignages décrivant le comportement de la directrice adjointe avec les personnes étrangères ou d'origine étrangère viennent renforcer les propos tenus par la salariée au détriment de ceux avancés par l'employeur. Dans cette affaire, la Cour de cassation rend un arrêt allant dans le sens de la directive européenne 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes, sans distinction de race ou d'origine. Transposé en droit interne français par la loi portant diverses dispositions d'adaptation du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, JO du 28), ce texte démontre que le fait pour l'employeur de déclarer publiquement qu'il ne recrutera pas de salariés ayant une certaine origine ethnique ou raciale constitue une discrimination directe à l'embauche.

### Orientation sexuelle (CA Versailles, n° 10/04996)

Dans une autre affaire, une cour d'appel admet que le refus d'accorder une promotion à un salarié à un poste de directeur au Maroc en raison de son orientation sexuelle est constitutif d'un acte discriminatoire. En revanche, elle a refusé d'admettre que les propos homophobes dont il a fait l'objet puissent être considérés comme étant discriminatoires. Retour aux faits litigieux : après avoir postulé



à un poste de directeur au Maroc, le salarié a reçu un courrier précisant, sans détour, que sa demande était rejetée en raison de son homosexualité. Dans la mesure où l'employeur n'apporte pas la preuve de l'existence d'éléments objectifs venant justifier sa décision, cette dernière a, à juste titre, été jugée discriminatoire au regard de l'article L.1132-1 du code du travail. S'est ensuivie la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts. Par ailleurs, la cour d'appel retient que les propos tenus à l'égard du salarié et consistant notamment à l'appeler avec un prénom à consonance féminine ne sont pas discriminatoires. Toutefois, la Cour de cassation considère que ces propos constituent un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur chargé de veiller à la sécurité des salariés. Manquement qui, bien que qualifié, n'a pas fait l'objet d'une sanction retenue par le juge.

[Soc. 18 janvier 2012, n° 10-16.926.](#)

CA Versailles, 10 janvier 2012, n° 10/04996.

*Juris pour le Crédit Mutuel*



associ@thèque  
Partenaire de votre engagement

www.associatheque.fr est un site du Crédit Mutuel