



Quelques jurisprudences récentes

En cas de racisme au travail, le juge peut refuser de faire droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat présentée par le salarié victime pour manquement, dès lors que l'employeur a réagi avec diligence et efficacité et que les faits ne se sont pas reproduits.

Pour aller plus loin : Cour de cassation, chambre sociale, 21 juin 2017, n°15-24.272.

La rupture d'une période d'essai peut être annulée s'il s'avère qu'elle est discriminatoire. Les dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail relatives aux discriminations prohibées sont applicables à la période d'essai.

Pour aller plus loin : Cour d'appel de Versailles, chambre 6, 07 novembre 2017, RG n°16/03553.

Au titre de l'interdiction de discrimination posée par l'article 14, un Etat partie à la Convention européenne des droits de l'homme a l'obligation d'enquêter lorsqu'une infraction peut avoir eu un motif raciste.

Pour aller plus loin : Cour européenne des droits de l'homme, Quatrième Section, 31 octobre 2017, M.F. c.Hongrie, Requête n°45855/12.

Une peine d'inéligibilité peut être prononcée à l'encontre d'un élu reconnu coupable de provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

Pour aller plus loin : Tribunal Correctionnel de Grenoble, deuxième chambre, 28 novembre 2017, n° de Parquet 17090000057.

En matière de protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses travailleurs, par exemple victimes de racisme ou de discrimination, l'employeur est tenu à une obligation de résultat.

Pour aller plus loin : Conseil de prud'hommes de Bobigny, 23 mai 2017, R.G. F 14/03308.



L'action de groupe en matière de discrimination

"Une association régulièrement déclarée depuis cinq ans au moins intervenant dans la lutte contre la discrimination peut agir devant une juridiction civile ou administrative afin d'établir que plusieurs personnes physiques font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un même motif et imputable à une même personne."

Pour aller plus loin : article 10 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008.

Lorsque l'action de groupe est engagée contre un employeur privé ou public, l'association précédemment mentionnée ne peut agir qu'en faveur de plusieurs candidats à un emploi ou à un stage.

Pour aller plus loin : articles L77-11-2 du Code de justice administrative et L1134-7 du Code du travail.

Sous peine d'irrecevabilité, l'action de groupe ne peut être intentée qu'à l'expiration d'un délai de quatre mois à compter de la réception d'une mise en demeure par le défendeur afin qu'il mette fin au manquement ou indemnise les victimes.

Pour aller plus loin : article 64 de la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle.

Par dérogation, ce délai est de six mois en matière de discrimination au travail dans le secteur privé ou public.

Pour aller plus loin : articles L77-11-4 du Code de justice administrative et L1134-9 du Code du travail.

Il peut y avoir une procédure individuelle de réparation des préjudices ou une procédure collective de liquidation des préjudices, cette dernière devant être demandée.

Pour aller plus loin : article 68 et suivants de la loi 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle.

Et aussi :

Pour consulter l'enquête du Défenseur des droits concernant les discriminations en matière d'accès au logement, **cliquez ici**.

Pour consulter l'évaluation du Plan interministériel de lutte contre le racisme par la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme, **cliquez ici**.

Lorsque le mouvement est imputable à un employeur privé ou public, et sauf pour les candidats à un emploi, un stage ou une formation, sont seuls indemnisables les préjudices nés après la réception de la mise en demeure.

Pour aller plus loin : articles L77-11-3 du Code de justice administrative et L1134-8 du Code du travail.



Prochaines audiences

Mardi 06 février 2018, audience concernant une possible discrimination à caractère raciste en matière d'évolution de carrière au sein d'une grande entreprise.

Avocate : Maître Nadège MAGNON
Lieu : Cour d'appel de Paris

Mercredi 07 février 2018, audience concernant Mr Robert Ménard, poursuivi pour provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

Avocat: Maître Jean-Louis LAGARDE
Lieu : Cour d'appel de Paris

Lundi 19 février 2018, audience concernant un homme poursuivi pour provocation à la discrimination, à la haine ou à la violence.

Avocate : Maître Christine MENGUS
Lieu : Tribunal Correctionnel de Strasbourg

Jeudi 22 février 2018, audience concernant une possible discrimination à caractère raciste en matière d'évolution de carrière au sein d'une grande entreprise.

Avocat : Maître Bernard SCHMID
Lieu : Conseil de prud'hommes de Meaux

Communiqués récents

Journée internationale des migrants : une politique de refoulement inhumaine (publié le 18 décembre 2017)

Le MRAP récusé le tri que l'on prétend établir entre les différentes causes de leur exil... [lire la suite](#)

Recensement des étrangers dans les centres d'hébergement : les associations saisissent le Défenseur des droits (publié le 19 décembre 2017)

Parce qu'elles n'accepteront pas que les centres d'hébergement deviennent des annexes des préfectures... [lire la suite](#)

La CNCDH condamne la notion de "pays tiers sûr" (publié le 22 décembre 2017)

La Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme a, le mardi 19 décembre 2017, adopté à l'unanimité un avis condamnant... [lire la suite](#)

L'antisémitisme frappe encore à Créteil (publié le 10 janvier 2018)

La haine raciste vient encore de frapper en incendiant à Créteil deux magasins casher... [lire la suite](#)

Le Mouvement contre le Racisme et pour l'Amitié entre les Peuples, association créée en 1949, est une association nationale d'éducation populaire, agréée Education Nationale, une Organisation Non Gouvernementale dotée du statut consultatif auprès des Nations Unies et une association membre de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme.

Pour toute question, suggestion, requête : 01 53 38 99 94 / juridique@mrp.fr

© 2018 MRAP

Auteurs : Alexandre Domingues & Raphaële Long

[Se désinscrire](#)

Envoyé par

