Paris, le 18 juin 2026

Décision du Défenseur des droits n° 2026-140

Recommandations en application de l'article 25 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits

Vu l'article 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Vu la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011 relative au Défenseur des droits ;

Vu le décret n° 2011-904 du 29 juillet 2011 relatif à la procédure applicable devant le Défenseur des droits ;

Vu la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations ;

Vu le code du travail et notamment les articles L. 1132-1, L.1134-1, et L.1152-4 ;

Après consultation du collège compétent en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de l'égalité ;

1. Le Défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de monsieur X (ci-après le réclamant) relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine, de la part de son tuteur, monsieur Y, dans le cadre de son contrat d'apprentissage, au sein de la société Z (ci-après la société mise en cause).

1. FAITS ET PROCÉDURE

1.1. Faits

2. Le 25 septembre 2023, le réclamant a été embauché comme apprenti électrotechnicien au sein de la société mise en cause.

3. Dès le début, monsieur Y, maître d'apprentissage du réclamant, s'est montré très agressif envers lui.

4. Le 15 novembre 2023, monsieur Y et le réclamant travaillaient dans une pièce peu lumineuse et monsieur Y lui a dit « *il fait noir comme dans le cul d'un nègre* ».

5. Le 30 novembre 2023, monsieur Y a demandé au réclamant de chercher un catalogue. Ce dernier ne le trouvant pas, monsieur Y a dit à une de ses collègues : *« il n'a pas de cerveau* ». Puis monsieur Y s'est mis très en colère et a hurlé : « *putain retrouve le catalogue sinon tu verras ce que je vais te faire ! tu ouvres ta bouche, je te frappe avec le tabouret sale nègre* ! ». En fin de journée, monsieur Y a proposé de l'argent au réclamant pour acheter son silence, lequel a refusé.

6. Le 3 janvier 2024, monsieur Y a critiqué le réclamant auprès d'une collègue en déclarant : « *X sait porter que des valises ; il n'a pas le niveau d'un CAP ; il est comme une fille il n'a pas de cerveau* ».

7. Le 6 janvier 2024, le réclamant a envoyé un texto au directeur de la société Z, monsieur A, pour lui demander un rendez-vous.

8. Le 9 janvier 2024, monsieur A a appelé le réclamant sur son téléphone portable afin d'obtenir des explications. Le réclamant a insisté pour obtenir un rendez-vous avec monsieur A qui lui a répondu : « *qu'est-ce que tu veux que l'on fasse* ? ».

9. Le 16 janvier 2024, le réclamant a assisté à un rendez-vous en présence de madame B, directrice des ressources humaines de la société Z, monsieur C, directeur adjoint de la société Z et monsieur D, responsable des alternances du Lycée E. Lors de l'échange, madame B a fait savoir que monsieur Y avait de gros problèmes de comportement.

10. Le 29 janvier 2024, un autre rendez-vous a été organisé en présence de monsieur D, monsieur A, monsieur C, et monsieur Y. Lors de cet entretien, monsieur Y a avoué être raciste.

11. Le même jour, le contrat d'apprentissage de monsieur X a pris fin, d'un commun accord.

12. Le réclamant estime donc avoir été victime de harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine.

1.2. Procédure devant le Défenseur des droits

13. En vertu des articles 18 et 20 de la loi organique n° 2011-333 du 29 mars 2011, le Défenseur des droits a décidé d'adresser un courrier en date du 26 juin 2024 à la société mise en cause afin de recueillir des explications sur les faits de discrimination allégués ainsi que la communication d'un certain nombre de pièces.

14. Par un courriel en date du 29 juillet 2024, la société mise en cause a adressé au Défenseur des droits une partie des éléments sollicités.

15. N'ayant pas obtenu l'ensemble des éléments demandés, le Défenseur des droits a adressé un courrier complémentaire en date du 17 janvier 2025 à la société mise en cause.

16. Par un courriel en date du 24 février 2025, la société mise en cause a transmis certains éléments supplémentaires.

17. Par courrier du 10 février 2026, le Défenseur des droits a adressé à la société Z, une note récapitulant les raisons pour lesquelles il pourrait retenir l'existence d'une discrimination, et l'a invitée à présenter ses observations.

18. La société mise en cause a présenté ses observations par courrier en date du 23 avril 2026, sans toutefois avoir auparavant transmis au Défenseur des droits l'ensemble des éléments demandés.

19. La présente décision est fondée sur l'ensemble des éléments communiqués par les deux parties.

2. ANALYSE

2.1. Sur le harcèlement moral discriminatoire

2.1.1. En droit

20. L'article 2 de la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique dispose que : « *le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination lorsqu'un comportement indésirable lié à la race ou à l'origine ethnique se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant,*

humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres ».

21. Cette disposition a été transposée à l'article 1er de la loi n° 2008-496 précitée, aux termes duquel « […] la discrimination inclut 1° *Tout agissement lié à [l'origine] subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant »*.

22. Dans un arrêt du 14 novembre 2024, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié présente « *des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires au sens de l'article 1er, alinéa 3, de la loi susvisée du 27 mai 2008, en raison de son origine »* dès lors qu'il est constaté que le salarié *« avait écrit à son employeur pour se plaindre de propos racistes à son encontre tenus depuis des mois par ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail, qu'il soutenait que l'un d'entre eux saluait tout le monde sauf lui et qu'il se plaignait d'avoir été convoqué par le coordinateur et le chef de secteur pour se voir reprocher une relation amoureuse avec une autre salariée »* .

23. La Cour de cassation a jugé que l'humour à connotation raciste caractérise un harcèlement moral, et ce même lorsque l'auteur agit sans intention de nuire.

24. En outre, il a été jugé que « *lorsque le harcèlement moral prend la forme d'une discrimination, il peut être constitué même lorsque ce fait indésirable est unique* » et que ce fait unique *« s'analyse à lui seul en un harcèlement moral discriminatoire dont la société, tenue d'une obligation de sécurité de résultat, doit répondre ».*

25. S'agissant du régime probatoire applicable en matière de lutte contre les discriminations, l'article L. 1134-1 du code du travail définit un principe de l'aménagement de la charge de la preuve en vertu duquel « *le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination […]. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination* ».

26. Ainsi, la personne qui s'estime victime de discrimination doit présenter des éléments de nature à mettre en lumière une apparence de discrimination, à créer un faisceau d'indices convergents laissant supposer l'existence d'une discrimination.

27. Au vu des éléments présentés dénonçant une discrimination, il appartient à la partie mise en cause d'apporter la preuve soit que les éléments laissant supposer la discrimination ne sont pas établis, soit que la situation dénoncée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

28. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la discrimination est constituée dès lors qu'il est établi qu'un critère discriminatoire a été pris en compte,

sans être nécessairement le motif exclusif de la décision, il suffit que ce critère ait participé à la mesure d'exclusion.

29. La Cour de cassation est venue préciser que les éléments de fait présentés par le salarié doivent être appréciés de manière globale.

2.1.2. En l'espèce

30. Les propos racistes répétés à l'encontre du réclamant de la part de son maître d'apprentissage, (voir les §4, 5 et 6) sont établis.

31. En effet, les déclarations du réclamant sont corroborées par le témoignage de monsieur D, directeur délégué aux formations par apprentissage du lycée, lequel a rédigé une attestation datée du 22 février 2024.

32. Dans celle-ci, il explique avoir accompagné le réclamant dans ses démarches à la suite de son signalement de propos racistes. Il rapporte que monsieur X lui avait indiqué que son tuteur lui avait tenu plusieurs fois de tels propos, notamment : « *j'en ai marre de travailler avec des nègres* ».

33. Selon monsieur D, l'état d'anxiété du réclamant était manifeste, au point qu'il a estimé nécessaire de solliciter une rencontre en médiation avec la direction de l'entreprise.

34. Cette réunion s'est tenue le 16 janvier 2024, en présence du réclamant, de la direction et de lui-même. À cette occasion, le réclamant a exposé les propos racistes qu'il affirmait avoir subis, ainsi que ses difficultés dans le cadre de sa formation.

35. Le 29 janvier 2024, une nouvelle réunion s'est tenue, cette fois en présence de monsieur Y. Selon monsieur D, qui a assisté à la réunion, ce dernier a, dans un premier temps, nié catégoriquement les faits, en expliquant qu'il aurait eu « *le même comportement avec un Français ou un Européen* ». Il convient de relever que cette expression, assimilant toute personne française ou européenne à une personne blanche, est susceptible de constituer un propos raciste ; et que, selon monsieur D, monsieur Y a reconnu avoir pu tenir de tels propos au cours des échanges.

36. Ces événements ont eu des conséquences particulièrement lourdes sur le réclamant. Il affirme que face à l'absence de soutien de la part de la société, il a préféré mettre fin à son contrat afin de préserver sa santé. Le réclamant rapporte être tombé dans un état dépressif. Il souligne que ses projets, qu'ils soient universitaires ou professionnels, se sont arrêtés et que son état psychologique a eu des répercussions graves et durables sur sa vie personnelle et professionnelle. Un certificat d'un médecin généraliste en date du 23 février 2024 atteste en ce sens : « *Monsieur X me déclare être victime de discrimination raciale et de*

harcèlement au travail au sein de l'entreprise où il travaille. Monsieur X présente des troubles de dépression réactionnelle avec perte de poids et insomnie. Il existe un état dépressif suite aux menaces physiques et psychologiques qu'il a reçues. Mr X est sous traitement par psychotropes ».

37. Par deux courriels en date du 29 juillet 2024 et du 24 février 2025, la société mise en cause a apporté des éléments de réponse au Défenseur des droits.

38. Selon la société, les seules fois où monsieur Y aurait haussé la voix envers monsieur X, c'était lorsqu'il « *prenait des risques ou commettait des erreurs dangereuses pour lui* ».

39. La société explique avoir organisé un processus contradictoire afin que chaque partie puisse exposer sa version et clarifier la situation.

40. Parmi les documents remis par monsieur Y lors de la dernière réunion, il y a un document écrit dans lequel il revient sur sa relation avec monsieur X durant l'apprentissage.

41. Monsieur Y affirme avoir accompagné monsieur X dès le début de l'année scolaire, d'abord aux côtés d'un collègue, puis en binôme une semaine sur deux. Selon lui, il aurait répondu à toutes ses questions professionnelles et l'aurait soutenu dans plusieurs aspects de sa vie personnelle.

42. Les deux autres documents contenaient des extraits d'échanges WhatsApp et sms entre monsieur X et monsieur Y, ayant eu lieu entre le 27 octobre 2023 et le 2 janvier 2024, qui montrent une relation cordiale. Les échanges étaient majoritairement relatifs à des informations sur la présence de monsieur X en entreprise, sur les trajets en voiture, sur l'adaptation du temps de travail en cas de difficultés personnelles.

43. Enfin, la société soutient que, tout au long de son contrat, monsieur X aurait affirmé que son intégration se passait bien et aurait remercié l'entreprise pour l'opportunité donnée. Elle déclare n'avoir jamais constaté de propos ou de comportements discriminatoires en interne et conclut en réaffirmant son étonnement face aux accusations portées.

44. En outre, dans sa réponse du 23 avril 2026 à la note du Défenseur des droits du 10 février 2026, l'avocat de la société mise en cause met en avant les messages cordiaux échangés entre le réclamant et le maître d'apprentissage, mais n'apporte aucun autre élément.

45. Les éléments fournis par le réclamant, corroborés par un témoignage, apparaissent concordants et laissent présumer l'existence d'un harcèlement discriminatoire fondé sur son origine au sens de l'article 1er de la loi du 27 mai 2008. La contestation des faits par la société mis en cause qui argue que les échanges

intervenus entre le réclamant et monsieur Y étaient qualifiés de cordiaux, n'est pas de nature à justifier des faits allégués et à démontrer l'absence de harcèlement moral discriminatoire à l'encontre de monsieur X. Le Défenseur des droits conclut donc, à la lumière de l'ensemble des éléments présentés, que le réclamant a évolué au sein d'un environnement de travail constitutif d'un harcèlement discriminatoire.

2.2. Sur l'obligation de l'employeur de protéger la santé et la sécurité des salariés en matière de harcèlement

2.2.1. Cadre juridique

46. En vertu de l'article L. 6222-23 du code du travail, « l'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune travailleur en formation ».

47. Ainsi, l'employeur a, en matière de harcèlement moral, une obligation de sécurité en vertu des dispositions des articles L. 1152-4 et L. 4121-1 du code du travail.

48. La Cour de cassation estime que « ne méconnaît pas l'obligation légale […], notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser »[1]

49. Ainsi, selon cet arrêt, l'employeur ne méconnaît pas son obligation de protection de la santé des salariés, notamment en matière de harcèlement, s'il justifie :

- avoir pris toutes les mesures de prévention en termes de formation et information du personnel, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés,

- et avoir pris toutes les mesures immédiates propres à faire cesser le harcèlement dès qu'il en a été informé. Par ailleurs, l'article L. 1152-4 du code du travail met à la charge de l'employeur une obligation de prévention du harcèlement pour en empêcher la survenance. Il lui appartient de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les actes de harcèlement. S'agissant de cette obligation de prévention, la Cour de cassation indique que l'employeur doit justifier avoir pris les mesures de prévention légalement prévues et, lorsqu'il est informé des propos en cause, prendre des mesures immédiates propres à faire cesser les agissements.

[1] Cass.soc., 1er juin 2019, n° 14-19.702

50. En effet, lorsqu'il est alerté sur une situation de harcèlement, il doit faire cesser les faits en prenant toute mesure conservatoire permettant de protéger la santé et la sécurité des salariés concernés.

51. L'employeur doit également procéder à une enquête impartiale, approfondie et formalisée au cours de laquelle doivent être entendus l'ensemble des protagonistes et collègues de travail cités par les salariés concernés.

52. Si les faits sont établis, l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour protéger la victime et prononcer une sanction appropriée à l'égard de l'auteur des faits en matière de harcèlement.

53. Ainsi, la cour d'appel de Douai a jugé en ce sens que les faits commis par un salarié, n'ayant pas de dossier disciplinaire en seize ans d'ancienneté dans l'entreprise, ayant prononcé une seule fois des « *propos à caractère raciste* », qui « *par leur nature et leurs conséquences* » ont généré un *« état de détresse* » chez son interlocuteur, placé sous son autorité, « *présentent un caractère suffisamment grave pour justifier son licenciement, lequel en constitue une sanction proportionnée* ».

54. Dans sa décision-cadre n°2025-019 du 5 février 2025 « *Discrimination et harcèlement sexuel dans l'emploi privé et public : recueil du signalement et enquête interne* », la Défenseure des droits recommande que les auditions réalisées dans le cadre d'une enquête à la suite d'une dénonciation, soient retranscrites dans un compte-rendu de façon quasi exhaustive, et ce, dans un objectif de traçabilité et d'opposabilité. S'agissant du rapport établi au terme de l'enquête, la Défenseure des droits recommande qu'il expose les faits allégués et leur signalement, les mesures de protection mises en œuvre, les étapes de l'enquête, les difficultés rencontrées au cours de l'enquête (refus d'audition, incohérences d'un témoignage…), les éléments de présomption recueillis, les justifications de la personne mise en cause, les propositions de qualification juridique des agissements dénoncés et les mesures de traitement de la situation proposées.

55. Si les faits sont établis, l'article L. 1152-5 du travail précise que « tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire ».

2.2.2. En l'espèce

56. Monsieur Y, tuteur de monsieur X, était salarié de la société depuis 2012 et occupait au moment des faits les fonctions de responsable technico-commercial.

57. Il ressort tant des éléments recueillis auprès du réclamant que du mis en cause que monsieur X a dénoncé dès le mois de janvier 2024, les comportements agressifs et les propos à caractère raciste tenus à son encontre par son tuteur. Ces déclarations ont été confirmées par monsieur D, responsable des alternances au

sein du lycée, qui atteste par écrit, le 22 février 2024, que monsieur X lui avait fait part de propos racistes tels que *« j'en ai marre de travailler avec des nègres ».*

58. Par ailleurs, il ressort également de la réponse de la société mise en cause, comme des écrits de monsieur Y lui-même, que ce dernier reconnaît avoir pu élever la voix contre monsieur X lorsqu'il commettait des erreurs, ce qui atteste d'un comportement au minimum agressif envers l'apprenti placé sous sa responsabilité directe.

59. Or, malgré la gravité des faits dénoncés et la charge émotionnelle rapportée par monsieur D la société ne justifie pas de la mise en œuvre d'une enquête interne formalisée et contradictoire. Les réunions organisées les 16 et 29 janvier 2024 n'ont fait l'objet d'aucun compte-rendu écrit. Aucun témoignage complémentaire de collègues cités n'a été sollicité.

60. Dans sa réponse apportée à la note du Défenseur des droits du 10 février 2026, l'avocat de la société mise en cause tente de justifier l'absence de mise en place d'une enquête interne en indiquant que l'arrêt maladie du réclamant aurait « *limité les possibilités d'investigation dans un délai particulièrement bref* ». Par ailleurs, il est avancé dans cette même réponse que monsieur Y a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1er juillet 2024, mettant ainsi fin à toute collaboration avec la société. Or, le Défenseur des droits considère que le fait que la victime ou le mis en cause soit en arrêt maladie ou ait quitté son emploi, n'empêche pas l'employeur d'ouvrir une enquête interne (recommandation n°8, décision-cadre n° 2025-019).

61. Cette absence de traçabilité ne permet pas de garantir le respect des obligations de prévention et de protection qui s'imposent à l'employeur en matière de discrimination.

62. Enfin, la société mise en cause n'a fourni aucun document attestant des mesures mises en place à la suite des signalements concernant monsieur Y, malgré les courriers envoyés par le Défenseur des droits sollicitant notamment ces pièces, et la note du 10 février 2026 du Défenseur des droits.

***

En conséquence et au vu de ce qui précède, la Défenseure des droits

Conclut que monsieur X a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine, et que la société Z n'a pas assuré la protection de sa santé et de sa sécurité ;

Recommande à la société Z de :

- Se rapprocher de monsieur X afin de procéder à une réparation de son préjudice ;

- Former l'ensemble de son personnel, et notamment, les personnes chargées du recrutement et de l'évaluation du personnel, au droit de la non-discrimination.

La Défenseure des droits demande **à la société Z** de rendre compte des suites données aux recommandations dans une délai de trois mois à compter de la date de notification de la présente décision.

Claire HÉDON