**Service juridique**

**Numéro de la circulaire : Circ. N°43-2021**

**Référence : SJ/AB/CA-29.03.21**

**Destinataires** :

Secrétaires Fédéraux

Délégués syndicaux centraux

Délégués syndicaux

Vanves, le 29/03/2021

**Propos injurieux, homophobes tenus par des clients envers des salariés**

**Cadre pénal**

|  |
| --- |
| **La loi interdit et sanctionne le racisme lorsqu'il s'exprime sous forme :*** **de propos injurieux ;**
* **de comportements discriminatoires (traitement défavorable de personnes, se trouvant dans une situation comparable, dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, d'accès à la location...) ;**
* **de violences physiques.**
 |

L’injure peut s’agir d’une insulte, qui se caractérise par la grossièreté ou la violence des termes utilisés. L’injure peut être un terme de mépris, qui a pour effet de rabaisser celui à qui il s’adresse et de porter atteinte à sa dignité.

*Exemple, constituent des termes injurieux les termes « tristes cons » ou encore le terme « buse » (CA Paris, 13 décembre 1988) et de « nullard » (Crim., 23 janvier 2018, n°17-82.660).*

**L'injure est publique quand elle peut être entendue ou lue par le public dans la rue par exemple, dans un magasin. Dans ce cas, il s’agit d’un délit puni d’une peine d’amende, peine pouvant être aggravée dans certains cas.**

La loi définit l’injure raciste comme « toute expression outrageante, terme de mépris ou invective adressé à une personne ou à un groupe à raison de leur origine ou de leur appartenance à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ».

L'homophobie est le fait de manifester de la haine envers une personne en raison de son orientation sexuelle réelle ou supposée. Cela peut se traduire par des propos ou des actes injurieux, violents ou discriminatoires.

Lorsqu’une injure raciste, sexiste, homophobe est publique, son auteur encourt jusqu'à 1 an de prison et 45.000 € d'amende (articles 29 alinéa 2 et 33 alinéa 3 de la loi du 29 juillet 1881).

Comme pour tous citoyens victimes d’homophobie ou de propos injurieux, les salariés peuvent porter plainte auprès des forces de l’ordre contre leurs agresseurs même quand leur agression s’est produite sur leur lieu de travail et qu’il s’agit de clients de l’entreprise.

D’autant plus, s’il s’agit d’un harcèlement moral qui se définit par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de vie se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale et qui est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende lorsque ces faits ont causé une incapacité totale de travail inférieure ou égale à huit jours ou n'ont entraîné aucune incapacité de travail (Article 222-33-2-2 du code pénal).

**Les obligations de l’employeur**

L’article L. 4121-1 du code du travail impose à l’employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

|  |
| --- |
| **Ces mesures comprennent :*** **Des actions de prévention des risques professionnels ;**
* **Des actions d'information et de formation ;**
* **La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**
 |

L’obligation de sécurité de l’employeur s’applique en matière de harcèlement moral et de violences physiques ou morales.

*Il a été jugé que des propos à connotations racistes ou des injures sexistes s'apparentent à des violences morales pouvant, le cas échéant, engager la responsabilité de l'employeur au nom de son obligation légale de sécurité (Cass. soc. 30 janvier 2019, n° 17-28905).*

La violence au travail s’exprime par des comportements inacceptables d’un ou de plusieurs individus (ANI du 26 mars 2010, art. 2, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31).

Elle se produit lorsqu’un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l’incivilité à l’agression physique. Elle peut prendre la forme d’agression verbale, d’agression comportementale, notamment sexiste, d’agression physique, etc. (ANI du 26 mars 2010, art. 2, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31).

**Aucun salarié ne doit subir des agressions ou des violences dans des circonstances liées au travail, qu’il s’agisse de violence interne, ou externe. Les entreprises, quel que soit leur effectif, ont donc l’obligation de prévenir les problèmes de violence au travail (ANI du 26 mars 2010, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31).**

L’employeur doit prendre des mesures en concertation avec les salariés ou le CSE, à l’examen de telles situations lorsqu’elles sont constatées, y compris au regard de l’ensemble des éléments de l’environnement de travail : comportements individuels, modes de management, relations avec la clientèle, mode de fonctionnement de l’entreprise, etc. (ANI du 26 mars 2010, art. 4 et 5, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31).

L’employeur peut notamment sensibiliser et former les salariés et leurs responsables hiérarchiques à réagir lors de telles situations (ANI du 26 mars 2010, art. 4, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31).

S’agissant des agressions par des tiers à l’entreprise (comme des clients), l’employeur pourra prévoir des mesures d’accompagnement, notamment juridiques, pour le salarié agressé (ANI du 26 mars 2010, art. 5, étendu par arrêté du 23 juillet 2010, JO du 31).

**En cas d’accident ou de maladie liée aux conditions de travail, l’employeur peut être condamné par le Tribunal judiciaire à indemniser le salarié pour faute inexcusable (Cass. Soc. 6 janvier 2011, n° RG n°09-66704).**

La faute inexcusable existe dès lors que l’employeur avait ou aurait dû avoir conscience des dangers auxquels était exposé le salarié, et qu’il n’a pas pris les mesures nécessaires pour l’en préserver.

**Par ailleurs, le salarié victime d’un accident ou d’une maladie peut saisir la juridiction pénale pour manquement de l’employeur à son obligation de sécurité, ce qui constitue un délit pouvant déboucher sur une amende (d’un montant minimum de 3 750 €) et une peine de prison (jusqu’à 10 ans) (article 121-3 du Code pénal).**

Pour rappel, si le salarié estime que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il peut quitter son poste. C’est ce que l’on appelle le droit de retrait du salarié (article L. 4131-1 du Code du travail). Dans un premier temps, le salarié doit alerter son responsable. Ensuite, il attend que l’employeur ait rétabli la situation avant de retourner sur son poste.

) 0186904373

@ juridique@fgta-fo.org

* FGTA-FO, 15 avenue Victor Hugo 92170 Vanves