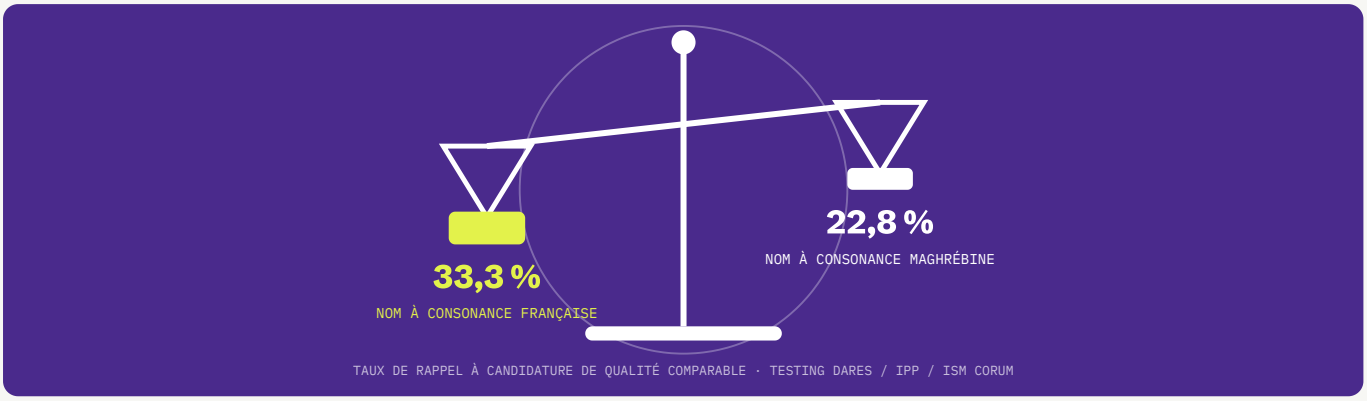
Charge de la **preuve**

COTE CDP-2026-00 · MARDI 10 NOVEMBRE 2026

N°0



DOSSIER INSTRUIT

Racisme au travail : ce que le juge sanctionne déjà

Le droit du travail n'exige pas de la victime qu'elle établisse l'intention discriminatoire de l'employeur. Il lui suffit de présenter des éléments de fait laissant supposer une discrimination, à charge pour l'employeur de démontrer que sa décision reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Ce dossier examine la manière dont les juridictions apprécient aujourd'hui ces éléments lorsque l'origine est en cause, et ce que les instruments de mesure disponibles permettent réellement d'établir.

CHIFFRE CLÉ

−31,5 %

de taux de rappel pour une candidature dont le prénom et le nom suggèrent une origine maghrébine, à qualité comparable.

● Établi

Testing Dares / IPP / ISM Corum, déc. 2019-mai 2021, 2 400 offres (9 600 candidatures).

LE N°1 · MARDI 1ER DÉCEMBRE

- **Tous les critères**
  Le registre s'étend à l'ensemble des critères protégés par la loi.
- **La suite du dossier**
  Le droit applicable, une affaire soumise au lecteur et les démarches propres à chaque partie.

AU SOMMAIRE DU NUMÉRO ZÉRO — 21 PAGES

0 **Le manifeste** — Le périmètre de la revue, sa méthode et ses rendez-vous. p. 2

1 **Le registre** — Textes, décisions et travaux récents sur l'origine. p. 5

2 **Les pièces chiffrées** — La valeur probante du testing, de la statistique publique et de l'enquête. p. 13

3 **Jurisprudence commentée** — Crim. 2002, Feryn, CHEZ : trois arrêts sur la preuve et la présomption de discrimination. p. 15

4 **Le débat** — La mesure de l'origine et ses limites en droit français. p. 17

5 **Rendez-vous** — Le sommaire du N°1 et le calendrier des prochains numéros. p. 21

MANIFESTE

Une revue pour faire la preuve

Les discriminations se jouent moins sur les principes que sur la preuve. L'égalité réelle dépend de la répartition de la charge probatoire, des moyens dont disposent les parties et du juge devant lequel elles se présentent. Cette revue en fait son objet.

L'écart entre la règle et sa sanction

Le code du travail protège plus de vingt critères contre la discrimination, mais la preuve demeure le point faible du dispositif. Selon la Commission nationale consultative des droits de l'homme, les juridictions pénales prononcent chaque année entre zéro et huit condamnations pour discrimination à caractère raciste, alors qu'une synthèse de vingt études menées en France entre 2005 et 2021 ne fait apparaître aucune tendance à la baisse de la pénalité subie à l'embauche par les candidats d'origine nord-africaine. Les discriminations ne représentaient, en 2024, que 5,5 % des réclamations reçues par le Défenseur des droits. C'est dans cet écart entre l'étendue des protections et la rareté des sanctions que la question de la preuve prend tout son poids. Cette revue entend s'y consacrer.

Le législateur a cherché à corriger ce déséquilibre. La personne qui s'estime discriminée présente des éléments de fait laissant supposer une discrimination ; il revient alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (`C. trav., art. L. 1134-1`). Ce régime, qui ne s'applique pas devant le juge pénal, suppose encore que chaque partie sache quels éléments réunir.

L'ensemble des critères protégés

Charge de la preuve est la revue des discriminations, de l'égalité et de l'inclusion. Elle couvre l'ensemble des critères protégés par la loi, et non les seuls qui retiennent l'attention publique, et recense chaque mois les décisions, les textes et les travaux qui en renouvellent l'application.

Elle entend également servir de lieu d'échange entre la recherche, le droit et la pratique professionnelle, en publiant des méthodes, des données et des propositions soumises à la discussion.

Une lecture contradictoire

Chaque dossier est examiné du point de vue du salarié comme de celui de l'employeur, la preuve se construisant de part et d'autre de la relation de travail. La revue rendra compte de la même manière des critiques adressées aux politiques de diversité et d'inclusion, qui se sont traduites aux États-Unis par des décisions publiques depuis les décrets présidentiels de janvier 2025. Une revue de référence ne choisit pas les faits dont elle rend compte.

LES CRITÈRES ÉNUMÉRÉS PAR L'ARTICLE L. 1132-1 DU CODE DU TRAVAIL

Origine · Sexe · Mœurs · Orientation sexuelle · Identité de genre · Âge · Situation de famille · Grossesse · Caractéristiques génétiques · Particulière vulnérabilité économique · Ethnie, nation, prétendue race (vraie ou supposée) · Opinions politiques · Activités syndicales ou mutualistes · Mandat électif · Convictions religieuses · Apparence physique · Nom de famille · Lieu de résidence · Domiciliation bancaire · État de santé · Perte d'autonomie · Handicap · Langue autre que le français · Lanceur d'alerte et personnes liées

D'autres dispositions du code du travail protègent en outre l'exercice du droit de grève, le témoignage de discriminations ou le projet parental, entre autres. Dans ce numéro zéro, le registre et le dossier sont consacrés à l'origine ; à compter du N°1, le registre couvrira l'ensemble de ces critères.

NOTRE POLITIQUE DE PREUVE

Quatre règles de méthode appliquées dans chaque numéro

Sources lues

Ne sont citées que des sources consultées : le texte de la décision, de la loi ou de l'étude, ou sa notice officielle. Lorsqu'une décision n'est pas publiée, nous l'indiquons et citons le compte rendu de presse qui la rapporte.

Statut affiché

Chaque élément porte un statut : « Établi » (source primaire ou décision définitive), « Jugement » ou « Arrêt d'appel » non définitifs, « Avis » (Défenseur des droits), « Débattu » (controverse). Les analyses de la rédaction portent la mention « Notre lecture ».

Accusations exclues

Ne figurent dans la revue que les faits ayant donné lieu à une décision de justice ou à une décision motivée d'une autorité publique.

Personnes protégées

Les parties et les personnes mises en cause ne sont pas nommées, même lorsque la presse les désigne. Les erreurs sont corrigées publiquement et toute personne désignée dispose d'un droit de réponse.

LA FORMULE

La formule de la revue à compter du N°1

1	**Le registre**	Une veille de l'ensemble des critères, des textes et décisions aux travaux de recherche et aux affaires sectorielles.	CHAQUE MOIS
2	**Le dossier**	Un sujet examiné en profondeur, des données au droit applicable, avec une affaire soumise au lecteur.	CHAQUE MOIS
3	**Le laboratoire**	Une recherche, une controverse ou une proposition de réforme, présentée avec sa méthode et ses objections.	CHAQUE MOIS
4	**Le dispositif**	Les démarches qui incombent au salarié et à l'employeur, avec leur fondement juridique et leurs délais.	CHAQUE MOIS
5	**La lettre**	Une sélection du registre entre deux numéros.	2e ET 4e MARDIS

NOS RENDEZ-VOUS

Des rendez-vous consacrés à la mesure

ANNUEL · JANVIER

Les 30 décisions de l'année

Une sélection commentée des décisions qui ont fait évoluer le droit des discriminations au cours de l'année, tous critères confondus.

TRIMESTRIEL

L'observatoire de la jurisprudence

Un décompte des décisions recensées par le registre selon le critère, la juridiction, l'issue et le montant. Aucune source publique ne rassemble aujourd'hui ces données sous cette forme ; la méthode et ses biais de sélection seront publiés.

À L'ÉTUDE

Le classement

Un classement des grandes entreprises établi à partir de leurs seules données publiques d'égalité, selon une méthode publiée et soumise à la critique, après un droit de réponse préalable.

Indépendance

La revue n'est ni un organe militant ni une publication d'entreprise. Aucun annonceur ni client n'intervient dans le choix ou le traitement des sujets, et les éventuels liens d'intérêts de la rédaction seront publiés.

Contributions

La revue accueille les décisions, les études et les objections que ses lecteurs souhaitent lui soumettre. Une revue consacrée à la preuve vit de pièces nouvelles et de contradicteurs.

La rédaction. *Charge de la preuve, la revue des discriminations, de l'égalité et de l'inclusion, est une revue Pièce Maîtresse. Éditeur : Roland Bervin, entrepreneur individuel. Directeur de la publication : Roland Bervin. ISSN en cours d'attribution.*

MENTIONS LÉGALES

Éditeur : Roland Bervin, entrepreneur individuel, sous le nom commercial Pièce Maîtresse. **Directeur de la publication et responsable de la rédaction :** Roland Bervin. **Diffusion :** Pièce Maîtresse, publication numérique. **ISSN :** en cours d'attribution. **Dépôt légal :** à parution. **Droit de réponse :** toute personne nommée ou désignée dans la revue peut l'exercer dans les conditions de l'article 13 de la loi du 29 juillet 1881. **Rectificatifs :** les erreurs signalées et vérifiées sont corrigées dans le numéro suivant.

PIÈCE 1

Le registre

Le registre recense, de manière datée et sourcée, les textes, décisions et travaux consacrés à la discrimination liée à l'origine au travail, principalement depuis le début de l'année 2025 ; quelques décisions antérieures y figurent en raison de leur portée. À compter du N°1, il couvrira l'ensemble des critères protégés.

QUATRE RUBRIQUES

I Institutions 6 faits · p. 5
II Jurisprudence 7 décisions · p. 6
III Recherche 5 travaux · p. 8
IV Focus métiers 4 affaires · p. 10

I Institutions

DÉC. 2025 → SEPT. 2026

F-01 **DÉC. 2025** Défenseur des droits, OIT

×2,8 Le 18e baromètre : un écart déclaré en hausse

Dans la recherche d'emploi, les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines déclarent une discrimination avec un risque 2,8 fois plus élevé, contre 2,2 en 2016. Parmi les personnes ainsi discriminées, 53 % l'attribuent à leur origine ou à leur couleur de peau.

● Établi 18e baromètre DDD-OIT, déc. 2025 ; enquête Ipsos, 5 030 personnes.

F-02 **26 FÉV. 2026** Défenseur des droits

41 % Une exposition accrue des jeunes

Le rapport reprend les données du 18e baromètre : 41 % des jeunes perçus comme noirs, arabes ou maghrébins déclarent avoir été discriminés dans leur recherche d'emploi au cours des cinq dernières années, contre 18 % des jeunes perçus comme blancs.

● Établi Rapport « Jeunesses et discriminations fondées sur l'origine ».

F-03 **20 MARS 2026** Huit organisations syndicales

Une campagne intersyndicale

Les huit organisations poursuivent la campagne « Racisme, antisémitisme et xénophobie au travail : c'est non ! », lancée en mars 2025. Elles rappellent les instruments dont disposent les entreprises, de l'accompagnement des victimes à l'enquête interne, au signalement et à la sanction, jusqu'à l'action en justice.

● Établi CFDT, déclaration n° 11 du 20 mars 2026.

F-04 **25 JUIN 2026** CNCDH

0 à 8 condamnations annuelles pour discrimination

En 2025, 9 737 crimes ou délits racistes ont été recensés, en hausse de 5 %, et 97 % des victimes ne portent pas plainte. Les condamnations pour discrimination à caractère raciste varient selon les années entre zéro et huit. L'indice de tolérance s'établit pourtant à 64/100.

● Établi CNCDH, 36e rapport annuel, 25 juin 2026.

F-05 **6 JUIL. 2026** Gouvernement

12/55 Le plan national 2026-2029 et l'emploi

Douze des 55 mesures du plan sont consacrées aux discriminations liées à l'origine, en particulier dans l'emploi et le logement ; elles comprennent un testing tous les deux ans et le développement d'une IA « responsable » dans les recrutements. Aucune ne crée d'obligation nouvelle pour les employeurs, alors que le règlement (UE) 2024/1689 classe les outils d'IA de recrutement parmi les systèmes « à haut risque ».

● Établi Plan national 2026-2029 ; réponse à la QE n° 16382.

F-06 **29 SEPT. 2026** Réponse ministérielle

4 000 offres testées, des résultats attendus

De janvier à juillet 2026, l'État a testé 4 000 offres réelles dans vingt métiers au regard du sexe, de l'origine étrangère et sociale perçues et du lieu de résidence. Les candidats étant fictifs, aucune donnée relative à l'origine de personnes réelles n'est traitée. Les résultats étaient annoncés « dans les prochaines semaines » ; nous ne les avions pas trouvés à la date du bouclage.

● En attente QE n° 16382, JO du 29 sept. 2026.

II Jurisprudence

FÉV. 2025 → JUIL. 2026

J-01

Cass. soc., 5 nov. 2025, n° 24-11.048, FS-B (publié au Bulletin) — Établi

Propos racistes « humoristiques » et faute grave

LES FAITS

Un directeur commercial avait été licencié pour faute grave en raison de clichés racistes visant des sous-traitants malgaches, de propos stigmatisants liés à l'orientation sexuelle et de l'envoi d'images pornographiques à un stagiaire. Il invoquait le caractère humoristique de ses propos et l'estime dont il jouissait.

LA SOLUTION

Rejet. La chambre sociale se fonde sur l'obligation de sécurité qui pèse sur chaque salarié à l'égard de ses collègues (C. trav., art. L. 4122-1) : un comportement de nature à porter atteinte à leur santé psychique rendait impossible son maintien dans l'entreprise, fût-il présenté comme humoristique.

SALARIÉ·E L'ambiance de travail ou la popularité de l'auteur ne sauraient justifier l'inaction de l'employeur.

EMPLOYEUR L'arrêt conforte le pouvoir disciplinaire : la faute s'apprécie d'abord au regard de ses effets sur la santé des collègues.

J-02

Cass. soc., 5 févr. 2025, n° 23-15.776, F-B (publié au Bulletin) — Établi

L'office du juge et la production des pièces

LES FAITS

Engagé en 1984 par la CANSSM puis transféré à la Caisse des dépôts, un agent invoquait une discrimination de carrière liée à son origine et à son activité syndicale. La cour d'appel avait admis que les faits laissaient supposer une discrimination, tout en jugeant que l'employeur renversait la présomption par des éléments objectifs, et relevé l'absence d'éléments relatifs aux collègues de comparaison.

LA SOLUTION

Rejet. Le juge dispose d'une simple faculté d'ordonner une mesure d'instruction et n'est pas tenu d'ordonner d'office la production des pièces détenues par l'employeur (C. trav., art. L. 1134-1 ; CPC, art. 144). L'article 145 du code de procédure civile suppose en outre l'absence d'instance au fond.

SALARIÉ·E Les éléments de comparaison doivent être sollicités avant le procès, par la voie du référé de l'article 145, ou expressément demandés au juge du fond.

EMPLOYEUR L'employeur l'emporte ici en renversant la présomption par des éléments objectifs ; un refus de produire des pièces ordonnées par le juge pourrait toutefois être retenu contre lui (CPC, art. 11).

J-03

CA Paris, 18 févr. 2025, RG n° 22/04957 — Arrêt d'appel

Le prénom imposé, indice d'une discrimination liée à l'origine

LES FAITS

Engagé en 1997 en qualité d'ingénieur d'affaires, un salarié avait été désigné pendant vingt ans par un prénom sans consonance étrangère. Débouté en première instance, il obtient gain de cause en appel, après observations du Défenseur des droits (déc. n° 2023-062).

LA SOLUTION

Selon la notice du Défenseur des droits, la cour écarte la prescription au motif que la pratique n'avait pas cessé de produire ses effets, et relève que le prénom peut traduire une origine et que l'employeur ne démontre pas que le changement de prénom avait été sollicité par l'intéressé. Elle estime en outre que le lien de subordination suffit à expliquer l'absence de protestation. Environ 30 000 € sont alloués (discrimination, harcèlement, atteinte à la vie privée).

SALARIÉ·E Le délai est de cinq ans à compter de la révélation de la discrimination (C. trav., art. L. 1134-5) ; une pratique qui se poursuit n'est pas prescrite.

EMPLOYEUR « Franciser » un prénom, même par habitude commerciale, constitue un indice de discrimination liée à l'origine.

J-04

Défenseur des droits, décision n° 2026-140 du 18 juin 2026 · Avis

Harcèlement d'un apprenti et carence de l'enquête interne

LES FAITS

Un apprenti électrotechnicien a subi des injures racistes répétées de son maître d'apprentissage, lequel a fini par reconnaître, lors d'une réunion avec la direction, avoir pu tenir de tels propos. Le contrat a été rompu d'un commun accord le jour même, quatre mois après l'embauche ; un certificat médical atteste une dépression réactionnelle.

CE QU'ESTIME LE DÉFENSEUR

Il conclut à un harcèlement moral discriminatoire en raison de l'origine et à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, les réunions n'ayant donné lieu ni à un compte rendu ni à l'audition de témoins. Le départ de la victime ou de l'auteur n'empêche pas l'enquête interne.

SALARIÉ·E L'apprenti bénéficie de la même protection que tout salarié. La saisine du Défenseur des droits est gratuite, mais elle n'interrompt pas les délais d'action en justice.

EMPLOYEUR Une réunion informelle ne constitue pas une enquête. Le Défenseur recommande un écrit, des auditions et une conclusion, y compris après le départ des intéressés, ce qui fournit aussi la meilleure preuve de diligence.

J-05

Défenseur des droits, décision n° 2026-017 du 6 févr. 2026 · Avis

La rupture de la période d'essai fondée sur la nationalité

LES FAITS

Un étudiant marocain, titulaire d'un titre de séjour valide et classé parmi les meilleurs vendeurs de son équipe, voit sa période d'essai rompue par une lettre non motivée sur le fond. L'enregistrement de son appel au président fait apparaître les motifs de la rupture, sa nationalité et la taxe due pour l'emploi d'un salarié étranger ; les autres griefs avancés sont écartés.

CE QU'ESTIME LE DÉFENSEUR

Il conclut à une discrimination fondée sur la nationalité, la liberté de rompre la période d'essai ne couvrant pas un motif discriminatoire. Il estime que l'enregistrement pourrait être admis par le juge s'il est indispensable à l'établissement des faits et si l'atteinte demeure strictement proportionnée (Ass. plén., 22 déc. 2023).

SALARIÉ·E Un enregistrement réalisé à l'insu de l'interlocuteur n'est pas assuré d'être admis, et la captation ou la diffusion de propos privés peut constituer un délit (C. pén., art. 226-1 et 226-2). L'écrit et le signalement daté sont à privilégier, avec le conseil d'un avocat.

EMPLOYEUR La vérification de l'autorisation de travail est une obligation (C. trav., art. L. 5221-8) ; écarter un salarié en situation régulière en raison de sa nationalité ou du coût de son emploi constitue une discrimination.

J-06

Défenseur des droits, décision n° 2026-193 du 30 juill. 2026 · Avis

Les questions illicites d'un formulaire de candidature

LES FAITS

Une candidate spontanée auprès d'une entreprise agroalimentaire devait remplir un « dossier demande emploi » portant notamment sur sa photographie, sa situation de famille, ses enfants, la distance de son domicile, sa santé et un éventuel handicap. Elle invoquait une discrimination liée à l'origine.

CE QU'ESTIME LE DÉFENSEUR

Le refus d'embauche n'est pas jugé discriminatoire, faute de besoin de recrutement et compte tenu du profil, et l'origine n'est pas retenue. Le formulaire, qui interrogeait plusieurs critères prohibés dont le lieu de résidence, a en revanche laissé présumer le caractère discriminatoire du processus (C. trav., art. L. 1221-6). L'entreprise s'est engagée à le supprimer.

SALARIÉ·E Une question illicite constitue un élément de fait, sans suffire à elle seule à fonder une réparation lorsque le refus repose sur une cause objective.

EMPLOYEUR Des questions dépourvues de lien direct et nécessaire avec l'emploi peuvent faire présumer un processus discriminatoire ; celles qui touchent à la santé soulèvent en outre des difficultés au regard du RGPD.

J-07 CJUE, gr. ch., 18 déc. 2025, aff. C-417/23 ● Établi

La définition de l'origine ethnique par la Cour de justice

LES FAITS

Une loi danoise impose de réduire le nombre de logements publics familiaux dans des quartiers défavorisés où la part d'« immigrés originaires de pays non occidentaux et de leurs descendants » a dépassé 50 %. Des locataires en contestaient la conformité à la directive 2000/43/CE.

LA SOLUTION

La discrimination est directe s'il s'avère que la loi est fondée sur l'origine ethnique de la majorité des habitants ; à défaut, il appartient au juge national d'examiner l'existence d'une discrimination indirecte. L'origine ethnique repose sur un ensemble de facteurs (nationalité, religion, langue, origine culturelle, milieu de vie) ; ni la nationalité ni le pays de naissance ne suffisent, à eux seuls, à l'établir.

SALARIÉ·E L'origine ne s'établit pas par un indicateur isolé : la nationalité ou le pays de naissance ne suffisent pas.

EMPLOYEUR Un critère « par procuration », tel le pays d'origine ou le quartier, sera apprécié au regard de ce qu'il recouvre. Rendu en matière de logement, l'arrêt vaut aussi pour l'emploi, que couvre la directive.

À SUIVRE Par un arrêt du 5 novembre 2025 (Cass. soc., n° 24-15.269), la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois au fond sur l'action de groupe en matière de discrimination au travail, après un arrêt rendu sur QPC dans la même affaire. Le litige porte sur une discrimination syndicale, mais la solution précise le traitement des discriminations continues anciennes. Elle sera analysée dans le N°1, le 1er décembre.

Règles du registre : n'y figurent que des décisions dont la rédaction a consulté le texte ou la notice officielle, et le statut de chacune est indiqué. Les décisions du Défenseur des droits (recommandations, observations devant les juridictions, prises d'acte) portent la mention « Avis » : dépourvues de l'autorité d'un jugement, elles sont néanmoins fréquemment produites devant le juge.

MODE D'EMPLOI

Comment lire une décision du Défenseur des droits

Ce qu'il est.
Autorité administrative indépendante inscrite dans la Constitution (art. 71-1), il peut être saisi gratuitement par toute personne, sans recours à un avocat.

Ce qu'il rend.
Il adresse des recommandations, présente des observations devant les juridictions et prend acte d'engagements. Il dispose de pouvoirs d'enquête mais ne prononce aucune condamnation.

Ce que cela vaut.
Le juge n'est pas tenu de suivre ses analyses, qui pèsent néanmoins par leur motivation et leur versement au dossier. Sa saisine ne suspend pas les délais d'action en justice.

III Recherche

FÉV. 2025 → MAI 2026

A-01 **Origine perçue et pénalité à l'embauche dans douze pays** SOCIOLOGIE · MÉTA-ANALYSE

Quillian L., Midtbøen A. H., « The racialized penalties of immigrant origin: meta-analytic evidence on hiring discrimination in twelve countries », *Social Forces*, en ligne le 9 avril 2026.

MÉTHODE

114 expériences de terrain dans 12 pays, dont la France, de 1990 à 2021.

RÉSULTAT

Les candidats natifs blancs reçoivent environ 40 % de rappels de plus que ceux des minorités non blanches. Le lieu de naissance n'a guère d'effet propre, tandis qu'un diplôme étranger réduit les rappels d'environ 35 %.

APPORT

La pénalité tient surtout à l'origine perçue, le lieu de naissance signalé modifiant peu le résultat.

LIMITE

Les données s'arrêtent en 2021 et portent sur des postes de début de carrière seulement.

A-02 La discrimination à l'embauche dans l'enseignement supérieur

ÉCONOMIE · TESTING

Challe L., L'Horty Y., Petit P., Wolff F.-C., « Les discriminations à l'embauche dans l'enseignement supérieur et la recherche », *Économie et Statistique*, n° 548 (2025), p. 3-25.

MÉTHODE
Envoi de 2 748 candidatures à des établissements d'enseignement supérieur en 2021-2022.

RÉSULTAT
Le taux de réponse positive aux offres publiées est de 17,0 % pour les candidats d'origine nord-africaine contre 25,6 % pour les candidats de référence. Sur vingt études françaises (2005-2021), la pénalité moyenne atteint 41 %, sans tendance à la baisse.

APPORT
Un secteur réputé exemplaire n'échappe pas à la pénalité observée ailleurs, du moins pour les emplois d'assistant de gestion.

LIMITE
L'échantillon de cadres est trop réduit pour conclure, et seul le tri des CV est observé.

A-03 L'ouvrage de synthèse de l'enquête TeO2

DÉMOGRAPHIE · STATISTIQUE

Beauchemin C., Ichou M., Simon P. (dir.), *Trajectoires et origines 2. Diversité des populations et inégalités sociales en France*, Ined Éditions, 21 mai 2026, 616 p.

MÉTHODE
Enquête Ined-Insee 2019-2020 auprès de plus de 27 000 personnes de 18 à 59 ans.

RÉSULTAT
À caractéristiques comparables, le chômage des hommes immigrés du Maghreb excède de 6,2 points celui de la population majoritaire, et ce sur-risque persiste à la deuxième génération.

APPORT
Selon l'Ined, les discriminations ethno-raciales déclarées montrent des signes de diminution, la hausse d'ensemble tenant surtout au sexe.

LIMITE
Les données précèdent la crise sanitaire et la mesure reste déclarative.

A-04 La discrimination systémique en droit du travail

DROIT · DOCTRINE

Gauriau B., « Sur les discriminations systémiques en droit du travail », *La Semaine juridique. Social*, n° 8-9, 25 févr. 2025, 1051.

MÉTHODE
Analyse doctrinale de la jurisprudence française et des solutions étrangères.

THÈSE
Proches des discriminations indirectes, les discriminations systémiques s'en distinguent par leur approche systémique. La victime doit produire des comparaisons chiffrées et présenter une organisation défaillante, dont l'employeur répond au titre de son obligation de prévention.

APPORT
L'article relie la preuve statistique à l'obligation de sécurité, deux questions jusqu'ici traitées séparément.

LIMITE
La notion demeure doctrinale, aucun texte français ne la définissant.

A-05 Les biais des modèles de langage dans l'évaluation des CV

INFORMATIQUE · ÉCONOMIE

An J., Huang D., Lin C., Tai M., « Measuring gender and racial biases in large language models: intersectional evidence from automated resume evaluation », *PNAS Nexus*, vol. 4, n° 3, 12 mars 2025.

MÉTHODE
Environ 361 000 CV fictifs notés par cinq grands modèles de langage, pour 20 postes de débutant.

RÉSULTAT
La probabilité d'embauche des hommes noirs est inférieure de 1,4 point à celle des hommes blancs, alors que les femmes, noires ou blanches, sont légèrement favorisées.

APPORT
Le biais est intersectionnel, ce qu'une analyse par critère isolé masquerait en partie.

LIMITE
L'embauche est simulée et les catégories raciales américaines ne sont pas transposables telles quelles.

IV Focus métiers

AFFAIRES JUGÉES

HÔTELLERIE-RESTAURATION

T. corr. Bordeaux, 5 oct. 2026

Injures racistes proférées par un employeur

LE CAS

Le propriétaire d'une brasserie bordelaise était poursuivi pour avoir tenu envers ses salariés, pendant plusieurs heures en octobre 2025, des propos que la presse a rapportés en ces termes : « les Noirs et les Arabes sont des voleurs ». Dix-sept à vingt-deux salariés ont porté plainte selon les sources ; douze se sont constitués parties civiles, aux côtés de plusieurs associations antiracistes.

LA DÉCISION

Le tribunal l'a déclaré coupable d'injures racistes et condamné à 2 000 euros d'amende, outre des dommages-intérêts compris selon les sources entre 1 000 et 1 500 euros par victime ; le parquet avait requis 1 000 euros et un stage de citoyenneté. L'avocate des parties civiles relève que le code pénal ne fait pas de la qualité d'employeur de l'auteur une circonstance aggravante. Nous n'avons pas connaissance d'un appel ; s'il en était formé, le prévenu resterait présumé innocent.

● Jugement de première instance

Décision non publiée. Sources : France 3 Nouvelle-Aquitaine, 7 sept. et 5 oct. 2026 ; Rue89 Bordeaux, oct. 2026.

ENSEIGNEMENTS · SALARIÉ·E

La concordance des plaintes et des témoignages, ainsi que la constitution de partie civile des associations, constituent des leviers. Lorsque l'auteur est l'employeur, la voie prud'homale permet en outre de demander réparation du harcèlement discriminatoire et du manquement à l'obligation de sécurité.

ENSEIGNEMENTS · EMPLOYEUR

Les propos du dirigeant engagent l'entreprise, ce que les réseaux et les groupes doivent intégrer dans leurs règles internes. La modestie de la peine pénale ne préjuge ni du risque prud'homal ni des effets d'une affaire publique sur le recrutement.

INDUSTRIE AÉRONAUTIQUE

CA Paris, 16 juin 2026

La nullité du licenciement consécutif à un signalement

LE CAS

Au sein d'une société d'ingénierie aéronautique, un chef d'équipe peintre avait signalé des propos et comportements qu'il qualifiait de racistes, visant notamment des collègues portugais et antillais. Il avait ensuite été licencié pour faute grave.

LA DÉCISION

Annulé par le conseil de prud'hommes de Bobigny en 2023, le licenciement l'est également en appel, les juges estimant qu'il sanctionnait un signalement effectué de bonne foi. Le salarié obtient sa réintégration, 304 000 euros de rappels de salaire et 10 000 euros de dommages-intérêts, l'association partie à la procédure 3 000 euros, au terme de sept ans de procédure.

● Arrêt d'appel

Décision non publiée. Sources : France-Antilles, 22 juin 2026 ; billet de l'avocat du salarié, 20 juin 2026.

ENSEIGNEMENTS · SALARIÉ·E

Le signalement écrit et daté facilite la preuve. Le salarié qui relate de bonne foi des agissements discriminatoires est protégé, et la sanction prise à son encontre est nulle (C. trav., art. L. 1132-3 et L. 1132-4).

ENSEIGNEMENTS · EMPLOYEUR

Les faits signalés appellent une enquête. L'auteur du signalement ne peut être sanctionné que pour des faits étrangers à celui-ci, dont la preuve incombe à l'employeur, ou en cas de mauvaise foi avérée ; à défaut, la sanction est nulle et les salaires sont dus depuis l'éviction.

GRANDE DISTRIBUTION CA Lyon, 13 juin 2024, RG n° 21/07945

L'inaction de l'employeur face à des propos racistes

LE CAS

Un employé du rayon boucherie-volaille d'un supermarché avait signalé en 2015, puis en 2019, des propos racistes et des comportements dangereux de collègues, avant de saisir l'inspection du travail et de porter plainte. La cour relève que les intéressés agissaient avec un « sentiment total d'impunité ».

LA DÉCISION

La cour reproche à l'employeur une attitude passive, celui-ci ayant « mis un couvercle » sur le sujet sans informer la victime des suites. Elle retient un manquement à l'obligation de sécurité et alloue 10 000 euros de dommages-intérêts.

● Arrêt d'appel — Le Monde du droit, 10 juill. 2024 ; AEF info, dépêche n° 714743.

ENSEIGNEMENTS · SALARIÉ·E

Le signalement écrit à l'employeur, la saisine de l'inspection du travail et la plainte datent chacun l'information de l'employeur et rendent son inaction démontrable.

ENSEIGNEMENTS · EMPLOYEUR

Informé, l'employeur doit diligenter une enquête, prendre des mesures de protection et, le cas échéant, une sanction proportionnée, puis en informer la victime par écrit. L'inaction ou le silence l'exposent à un manquement à l'obligation de sécurité.

SÉCURITÉ PRIVÉE Cass. soc., 14 nov. 2024, n° 23-17.917, F-B

Les propos racistes de supérieurs comme éléments de fait

LE CAS

Un agent de sécurité s'était plaint par écrit auprès de son employeur de propos racistes tenus depuis des mois par ses supérieurs, avant de prendre acte de la rupture. La cour d'appel de Dijon avait refusé la nullité, faute pour lui de citer « aucune mesure discriminatoire ».

LA DÉCISION

Cassation partielle. Des propos racistes répétés constituent des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires (loi n° 2008-496, art. 1er, al. 3) ; il revenait à l'employeur de prouver que ces faits étaient étrangers à toute discrimination (C. trav., art. L. 1134-1). Renvoi devant la cour d'appel de Besançon.

● Cassation partielle, renvoi — Arrêt n° 1146 F-B, texte intégral.

ENSEIGNEMENTS · SALARIÉ·E

Des propos racistes répétés peuvent laisser supposer une discrimination sans qu'une mesure défavorable soit nécessaire, et le courrier adressé à l'employeur constitue une pièce centrale. La prise d'acte demeure risquée : si le manquement n'est pas jugé suffisamment grave, elle produit les effets d'une démission.

ENSEIGNEMENTS · EMPLOYEUR

La réception d'une telle lettre impose une enquête. L'encadrement intermédiaire constitue le premier risque, et c'est sur lui que doivent porter la formation et le contrôle.

Les condamnations prononcées dans les affaires du registre

AFFAIRE	VOIE	NATURE	MONTANT
Brasserie, Bordeaux (2026)	Pénale	Amende + dommages-intérêts	**2 000 € + 1 000 à 1 500 €/victime**
Distribution, Lyon (2024)	Prud'homale	Dommages-intérêts (inaction)	**10 000 €**
Prénom imposé, Paris (2025)	Prud'homale	Dommages-intérêts	**≈ 30 000 €**
Aéronautique, Paris (2026)	Prud'homale	Rappels de salaire (nullité) + dommages-intérêts	**304 000 € + 10 000 €**

CE QUE LE REGISTRE ÉTABLIT

1. **Le rôle déterminant de l'écrit.** Qu'il s'agisse d'un formulaire de candidature (J-06), d'un courrier à l'employeur (sécurité privée), d'un enregistrement (J-05) ou du compte rendu d'une enquête (J-04), les éléments consignés pèsent davantage devant le juge, pour l'une comme pour l'autre partie.

2. **Un risque principalement prud'homal.** Les condamnations pour discrimination au sens du code pénal demeurent rares (F-04), sans que la voie pénale soit fermée, comme en témoignent l'affaire de Bordeaux et les peines encourues, de trois ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende. Les condamnations les plus lourdes sanctionnent l'inaction (grande distribution) et les représailles contre l'auteur d'un signalement (aéronautique).

3. **Une mesure plus avancée que les obligations.** L'État recourt désormais au testing (F-06) et les testings français ne montrent aucune baisse de la pénalité depuis 2005 (A-02), tandis que les enquêtes déclaratives divergent, en hausse pour le baromètre (F-01), en baisse pour TeO2 (A-03). Le plan national ne crée pourtant aucune obligation nouvelle (F-05).

Règles des focus métiers : n'y figurent que des affaires ayant donné lieu à une décision, dont le statut est indiqué ; lorsque la décision n'est pas publiée, la source de presse est citée comme telle. Les parties ne sont pas nommées, même lorsque la presse les désigne, et les accusations non jugées sont exclues. Toute personne désignée dispose d'un droit de réponse (loi du 29 juillet 1881, art. 13).

PIÈCE 2

Les pièces chiffrées

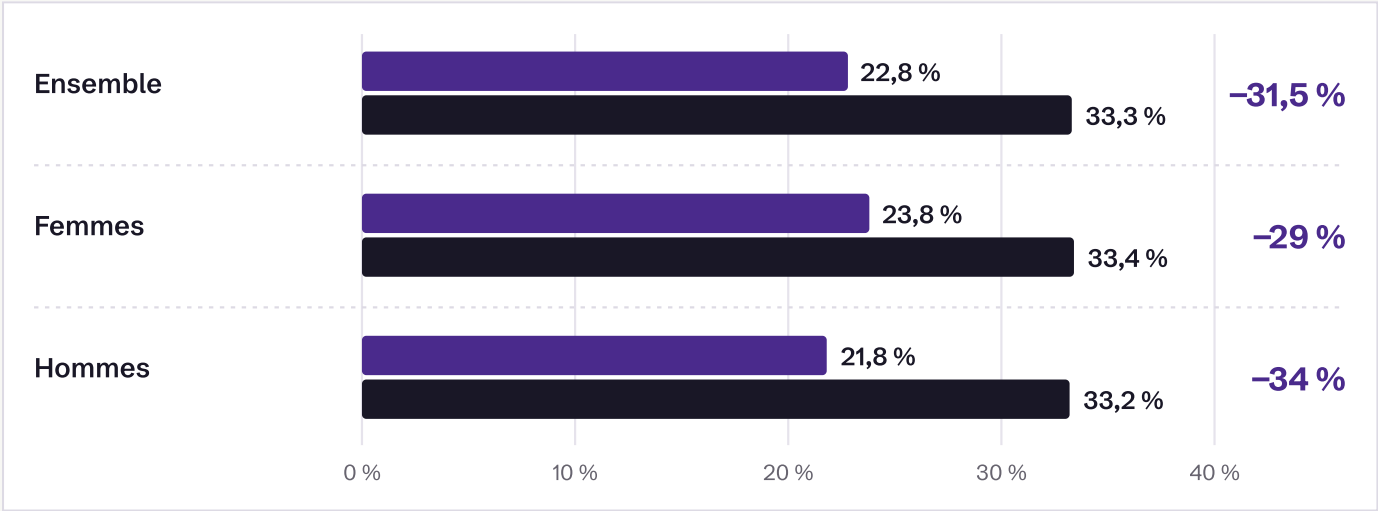
La discrimination liée à l'origine est mesurée par trois instruments de valeur probante inégale, que ce dossier examine comme on examine une preuve, de leur mode de production à la jurisprudence qui en a fixé la portée.

GRILLE D'EXAMEN

1. **Mesure.** L'objet observé, l'échantillon et la marge d'erreur.
2. **En droit.** La valeur de l'instrument devant le juge civil ou pénal.
3. **Objection.** La critique la plus sérieuse, qu'elle soit juridique, économique ou sociologique.
4. **Jurisprudence.** Le commentaire des décisions qui en ont fixé la valeur.

INSTRUMENT 1 · LE TESTING

Le testing : un écart de rappel *de près d'un tiers*



Lecture : 22,8 % des candidatures dont le prénom et le nom suggèrent une origine maghrébine ont reçu un rappel, contre 33,3 % des autres, soit un taux de rappel inférieur de 31,5 %. Toutes faisaient état d'un parcours effectué en France.

● Établi

Testing Dares / IPP / ISM Corum, déc. 2019-mai 2021 : 9 600 candidatures, 2 400 offres. Insee, éd. 2023.

MESURE

Le test par correspondance consiste à adresser, pour chaque offre, des candidatures fictives de qualité comparable qui ne diffèrent que par le prénom et le nom. L'écart de rappel isole ainsi l'effet de cette seule variable, ce qui rapproche la méthode d'une expérience contrôlée.

EN DROIT

Au pénal, le testing est admis depuis 2002 (arrêt commenté p. 15) et consacré par la loi, le délit étant constitué même si la demande visait à démontrer la discrimination, dès lors que la preuve en est établie (C. pén., art. 225-3-1). Son application à des CV fictifs envoyés par écrit n'a pas été tranchée.

Au civil, un testing visant un employeur pourrait, selon notre lecture, être présenté comme un élément de fait laissant supposer une discrimination (C. trav., art. L. 1134-1) et relèverait, s'il était jugé déloyal, du contrôle de proportionnalité (Ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648). Un testing statistique ne vise, lui, aucun employeur.

OBJECTION

Le testing n'observe que l'accès à l'entretien, à l'exclusion de l'embauche, du salaire et de la carrière. Le nom peut en outre signaler une origine sociale, et l'interprétation économique de l'écart est discutée depuis trente ans (p. 14).

LE CALCUL DE LA RÉDACTION

La significativité de l'écart observé

4 800
candidatures par groupe, réparties sur 2 400 offres

10,5 pts
d'écart de taux de rappel (33,3 – 22,8)

± 1,8 pt
intervalle de confiance à 95 % : de 8,7 à 12,3 points

×1,46
un nom à consonance française reçoit 46 % de rappels de plus

L'erreur type de la différence de deux proportions s'établit ici à environ 0,9 point, et l'écart observé en représente plus de onze fois la valeur. Si les deux groupes avaient la même probabilité de rappel, un tel écart n'aurait pratiquement aucune chance d'apparaître par le seul effet de l'échantillonnage.

Ce calcul traite les candidatures comme indépendantes, alors qu'elles sont appariées par offre. Un modèle tenant compte de cet appariement conduirait à un intervalle différent, en général plus étroit pour un écart mesuré au sein d'une même offre ; la Dares conclut d'ailleurs à un écart significatif au seuil de 1 %. La précision statistique ne dit rien, en revanche, de la représentativité des offres testées.

LA CONTROVERSE

La valeur probante du testing *en débat*

L'OBJECTION

Heckman et Siegelman (1993) ; Heckman (1998)

Le recruteur n'observe pas toutes les qualités des candidats. Si leur dispersion diffère entre les groupes, le testing peut produire un écart artificiel, dans un sens comme dans l'autre. Un écart mesuré sur un échantillon d'offres ne dit rien non plus de l'effet subi par les candidats réels, libres de se tourner vers des employeurs qui ne discriminent pas.

LA DÉFENSE

Riach et Rich (2002)

Les expériences de terrain sont la seule méthode qui observe un comportement effectif à qualifications égales par construction. Les enquêtes et les décompositions mesurent des écarts bien plus exposés au biais de variables omises, alors que le testing contrôle ce que ces méthodes ne peuvent qu'approcher.

LA CORRECTION

Neumark (2012)

L'objection peut être neutralisée en faisant varier les qualifications des candidats fictifs : sous une hypothèse d'identification, l'effet de la variance non observée peut alors être corrigé et une estimation non biaisée obtenue. Tous les testings ne satisfont pas à cette exigence de protocole.

● Débattu — L'existence d'un écart de rappel n'est pas contestée ; sa lecture comme mesure exacte de la discrimination l'est.

LA COMPARAISON

La France au premier rang *de neuf pays étudiés*

La méta-analyse de Quillian et al. (2019) réunit 97 expériences de terrain et plus de 200 000 candidatures dans neuf pays d'Europe et d'Amérique du Nord, en comparant des candidats natifs blancs et non blancs.

ÉTUDE	TERRAIN	CE QU'ELLE MESURE	RÉSULTAT
Quillian et al., 2019	9 pays, 97 expériences	Ratio de rappel natifs blancs / non blancs	France au premier rang, devant la Suède. Dans les pays les plus discriminants, près de 2 fois plus de rappels ; dans les moins discriminants, environ 25 % de plus
Bertrand et Mullainathan, 2004	Boston et Chicago, environ 5 000 CV	Prénoms à consonance blanche ou afro-américaine	Environ 50 % de rappels de plus pour les prénoms à consonance blanche
Dares / IPP / ISM Corum, 2019-2021	France, 2 400 offres	Noms à consonance maghrébine ou française	×1,46 (46 % de rappels de plus)

Les ratios de rappel dépendent du taux de rappel de base et des groupes testés, de sorte que seule la méta-analyse, qui harmonise les mesures, autorise une comparaison entre pays. Les deux études isolées sont citées à titre d'illustration et ne se comparent pas entre elles.

● Établi — Quillian L., Heath A., Pager D., Midtbøen A., Fleischmann F., Hexel O., *Sociological Science*, 6, 2019, p. 467-496.

LES ARRÊTS QUI ONT FIXÉ LA VALEUR DU TESTING

La preuve par le test *et la preuve sans victime*

Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-85.559, Bull. crim. n° 131 **ARRÊT 1**

La recevabilité du testing devant le juge pénal

FAITS L'association SOS Racisme avait organisé des opérations de testing à l'entrée de discothèques de Montpellier, où des groupes de jeunes gens d'origine européenne puis d'origine maghrébine s'étaient présentés successivement ; seuls les seconds avaient été refoulés.

PROCÉDURE Poursuivis pour discrimination (C. pén., art. 225-2), les prévenus avaient été relaxés. La cour d'appel de Montpellier avait confirmé la relaxe en écartant le testing, jugé déloyal faute de transparence et de contradiction. L'association s'est pourvue en cassation.

QUESTION Le juge pénal peut-il écarter une preuve produite par une partie privée au seul motif qu'elle a été obtenue de manière déloyale ?

SOLUTION Non. Cassation partielle, limitée aux intérêts civils, avec renvoi devant la cour d'appel de Lyon ; la relaxe reste acquise. Les infractions peuvent être établies par tout mode de preuve (CPP, art. 427). Aucune disposition ne permet au juge répressif d'écarter un moyen de preuve produit par une partie au seul motif de son caractère déloyal ; il lui appartient d'en apprécier la valeur probante, après débat contradictoire.

PORTÉE La loi du 31 mars 2006 consacre la solution (C. pén., art. 225-3-1). En 2015, la chambre criminelle refuse de renvoyer au Conseil constitutionnel une question prioritaire visant ce texte.

NOTRE LECTURE L'arrêt déplace la discussion de la recevabilité vers la valeur probante : le testing est admis, mais un protocole fragile, faute de témoins, d'appariement rigoureux des profils ou de consignation du déroulé, le prive de force. Cette liberté vaut pour les parties privées, les enquêteurs publics demeurant tenus à la loyauté. Au civil, la question s'est posée autrement jusqu'au contrôle de proportionnalité de 2023.

CJCE, 10 juillet 2008, Feryn, aff. C-54/07 **ARRÊT 2**

La déclaration publique de refus d'embauche, discrimination directe

FAITS L'entreprise belge Feryn, spécialisée dans la vente et l'installation de portes, recherchait des monteurs. Son directeur avait déclaré publiquement, dans la presse et à la télévision, ne pas pouvoir embaucher d'« allochtones », au motif que ses clients ne souhaitaient pas les voir chez eux.

PROCÉDURE Le Centre belge pour l'égalité des chances a agi sans qu'aucun candidat évincé soit identifié, et la juridiction saisie a interrogé la Cour de justice sur la directive 2000/43/CE.

QUESTION Une déclaration publique de refus d'embaucher, en l'absence de victime identifiable, constitue-t-elle une discrimination directe ?

SOLUTION Oui. Une telle déclaration est de nature à dissuader fortement certains candidats de postuler et entrave leur accès au marché du travail. Elle suffit à présumer une politique d'embauche discriminatoire, à charge pour l'employeur de prouver que sa pratique réelle n'y correspond pas (dir., art. 8). Les sanctions doivent rester effectives, proportionnées et dissuasives, même sans victime (dir., art. 15).

PORTÉE La discrimination peut être établie à partir d'une politique annoncée et non seulement de refus individuels. Le souhait d'un client ne constitue pas une exigence professionnelle essentielle et déterminante : la Cour l'a jugé à propos de la religion (CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui, C-188/15). Une politique de neutralité générale et cohérente peut toutefois, sous conditions strictes, justifier une différence indirecte fondée sur la religion (CJUE, Achbita, C-157/15 ; WABE, C-804/18 et C-341/19).

NOTRE LECTURE L'arrêt offre une traduction juridique de ce que Becker (1957) nommait la discrimination par la clientèle, l'employeur répercutant le préjugé d'autrui. Le droit refuse d'y voir une justification économique. Il en résulte, pour les entreprises, que toute déclaration publique relative aux « profils recherchés » est susceptible de devenir une pièce.

INSTRUMENT 2 · LA STATISTIQUE PUBLIQUE

Les écarts de chômage *non expliqués par les profils*

L'Insee compare le chômage des personnes d'origine maghrébine (immigrées ou descendantes d'immigrés du Maghreb) à celui des personnes sans ascendance migratoire, puis mesure quelle part de l'écart résiste à la prise en compte de l'expérience, du diplôme, de la situation familiale et du lieu de résidence. Champ : 18-59 ans, diplômés du CAP à bac+5, formation achevée en France, 2019-2020.

16 %
taux de chômage des personnes d'origine maghrébine

6 %
taux de chômage des personnes sans ascendance migratoire

66 %
de l'écart de chômage que les profils n'expliquent pas, immigrés et descendants confondus

91 %
pour les hommes immigrés du Maghreb (80 % pour les descendants ; 34 % et 59 % pour les femmes)

● Établi

Insee, « Immigrés et descendants d'immigrés », éd. 2023, dossier sur les discriminations sur le marché du travail, données 2019-2020. Ces mesures ne se comparent pas directement à celles de TeO2 citées p. 9.

MESURE

Le principe, hérité des décompositions d'Oaxaca-Blinder (1973), est ici appliqué par repondération (DiNardo, Fortin et Lemieux, 1996) : on calcule quelle part d'un écart tient à des différences observables. Le reste est dit « inexpliqué ».

Deux mécanismes peuvent en rendre compte : la discrimination par préférence (Becker, 1957) et la discrimination statistique (Phelps, 1972 ; Arrow, 1973), par laquelle l'employeur prête à chaque candidat la moyenne supposée de son groupe.

EN DROIT

Pour le juge civil, la distinction importe peu : écarter un candidat en raison de son origine, fût-ce par un raisonnement « statistique », constitue une discrimination directe, sans qu'un mobile raciste doive être établi. Elle est indirecte quand une pratique « neutre en apparence » entraîne un « désavantage particulier » sans justification objective (loi n° 2008-496, art. 1er) ; le droit de l'Union permet aux États de l'établir par tous moyens, y compris statistiques (dir. 2000/43/CE, consid. 15). Au pénal, l'intention doit être prouvée (C. pén., art. 121-3 et 225-2).

Afin de comparer sa situation, le salarié peut obtenir du juge, avant tout procès, la communication des bulletins de paie de collègues (CPC, art. 145 ; Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 10-20.526), si c'est indispensable et proportionné (Cass. soc., 8 mars 2023, n° 21-12.492 ; 1er juin 2023, n° 22-13.238).

OBJECTION

L'objection vaut dans les deux sens. La part inexpliquée surestime la discrimination lorsque des facteurs non mesurés, tels que le réseau, la réputation du diplôme ou la mobilité, interviennent.

Elle la sous-estime si l'orientation scolaire ou l'accès au diplôme ont eux-mêmes été affectés par des discriminations antérieures, ces écarts étant alors rangés dans la part « expliquée ». Une décomposition mesure un résidu ; elle ne retrace pas un processus.

CJUE, 16 juillet 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, aff. C-83/14 **ARRÊT 3**

L'origine établie par la composition d'un territoire

FAITS À Dupnitsa, en Bulgarie, le distributeur d'électricité avait installé les compteurs à six ou sept mètres de hauteur dans un quartier majoritairement rom, contre environ 1,70 m ailleurs. Une commerçante du quartier, qui n'est pas rom, ne pouvant plus contrôler sa consommation, s'en est plainte.

QUESTION Une personne étrangère au groupe visé peut-elle invoquer une discrimination fondée sur l'origine ethnique ? La mesure est-elle une discrimination directe ou indirecte ?

SOLUTION Le principe d'égalité protège également la personne qui subit le traitement défavorable avec le groupe visé. La discrimination est directe si la mesure a été prise pour des raisons liées à l'origine, par exemple sur le fondement de stéréotypes ; à défaut, elle est indirecte. Le « désavantage particulier » n'exige pas une inégalité grave ou manifeste. La justification doit être appropriée et nécessaire, ce que la pratique en cause ne semblait pas être.

NOTRE LECTURE L'arrêt montre qu'une discrimination liée à l'origine peut être établie sans fichier ethnique, à partir de la composition d'un lieu. En France, le lieu de résidence est lui-même un critère prohibé depuis 2014 (C. trav., art. L. 1132-1). La voie est sérieuse mais encadrée, l'origine s'établissant par un faisceau d'éléments et non par un indicateur unique (CJUE, 18 déc. 2025, C-417/23), et le lieu de résidence demeurant un critère distinct de l'origine. Voir le verrou statistique, ci-dessous.

LE VERROU FRANÇAIS · DÉBAT DOCTRINAL

La mesure de l'origine *et ses limites en droit français*

La loi interdit de traiter des données qui révèlent la prétendue origine raciale ou l'origine ethnique, sauf exceptions (loi n° 78-17, art. 6 ; RGPD, art. 9). Elle a suscité l'un des principaux débats savants des années 2000.

2007
Le Conseil constitutionnel admet les études fondées sur des données objectives, mais refuse qu'elles reposent sur l'origine ethnique ou la race (déc. n° 2007-557 DC).

2008
Le comité de réflexion sur le Préambule de la Constitution, présidé par Simone Veil, écarte une révision sur ce point.

2009
Création du Comedd, présidé par François Héran. Une commission alternative, la Carsed, se constitue autour d'Hervé Le Bras.

2010
Rapport du Comedd : « Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique ».

MESURER
Comedd : F. Héran, P. Simon (rapporteur)

Une politique antidiscriminatoire ne peut être évaluée sans mesure. Le comité propose d'utiliser le lieu de naissance et la nationalité à la naissance des parents comme substitut aux catégories ethno-raciales interdites.

NE PAS CATÉGORISER
Carsed : H. Le Bras et d'autres

La commission s'oppose aux « statistiques ethniques » au nom de l'égalité sans distinction d'origine et de la mémoire du fichage des populations.

DISSOCIER
D. Sabbagh (2009)

L'auteur distingue la lutte contre les discriminations de la « promotion de la diversité », dont les mesures ne servent pas toutes, par nature, l'intérêt public.

NOTRE LECTURE

Le débat ouvert au milieu des années 2000 sur les statistiques dites ethniques a moins été tranché qu'il n'a été déplacé. La décision du Conseil constitutionnel du 15 novembre 2007 a fermé la voie d'un référentiel ethno-racial. Elle a laissé ouverte celle des données objectives, que la statistique publique exploite depuis à travers l'ascendance migratoire, tandis que le Défenseur des droits recourt à l'hétéro-perception et que l'État pratique lui-même le testing. La contrainte demeure en revanche entière à l'échelle de l'entreprise. L'employeur à qui il incombe, une fois la présomption établie, de justifier ses décisions par des éléments objectifs ne peut constituer de fichier relatif à l'origine de ses salariés, sous réserve des enquêtes anonymes et facultatives encadrées par la CNIL. Le droit lui impose ainsi une charge de la preuve sans lui en fournir tous les instruments, hors les voies indirectes du droit de l'Union (CHEZ, ci-dessus). La question sera examinée dans le N°1, le 1er décembre.

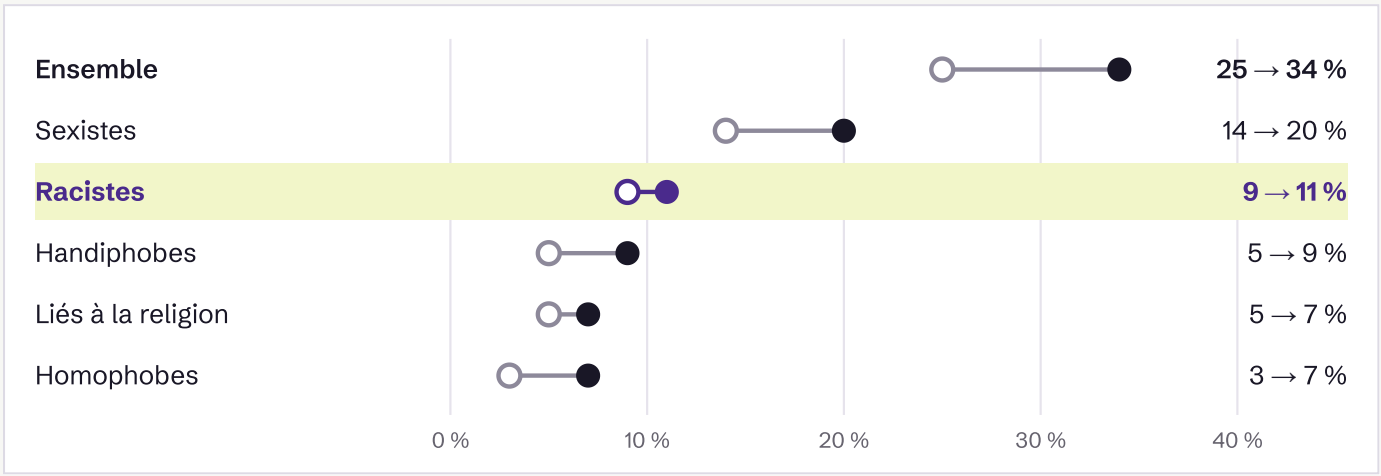
● Débattu

Sabbagh D., « Éléments de réflexion sur la mesure de la "diversité" et des discriminations », La Vie des idées, 13 oct. 2009 ; Comedd, rapport du 5 févr. 2010.

INSTRUMENT 3 · L'ENQUÊTE DÉCLARATIVE

La progression déclarée *des propos stigmatisants au travail*

Part des actifs qui déclarent avoir été visés par des propos ou comportements stigmatisants sur leur lieu de travail, en 2016 puis en 2024.



×9
Les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines sont 9 fois plus souvent interrogées sur leur origine ou leur couleur de peau.

80 %
des personnes discriminées en cherchant un emploi déclarent s'être vu poser des questions sur des critères interdits.

×2,8
risque de déclarer une discrimination dans la recherche d'emploi pour les personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines (×2,2 en 2016).

14 %
des personnes interrogées déclarent une discrimination dans la recherche d'emploi.

● Établi

Défenseur des droits et OIT, 18e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi, déc. 2025 (données 2016 et 2024).

MESURE

L'enquête par questionnaire Accès aux droits a été menée en 2016 puis en 2024. Ses catégories, telles que « perçu comme noir, arabe ou maghrébin », relèvent de l'hétéro-perception, la personne indiquant comment elle pense être vue ; l'enquête mesure ce regard plutôt que l'origine réelle, le droit protégeant d'ailleurs l'origine « vraie ou supposée ».

EN DROIT

Une enquête générale ne prouve aucun cas individuel et n'éclaire que le contexte. Les pratiques qu'elle décrit sont toutefois directement saisissables par le droit : le recruteur ne peut demander que des informations ayant un lien direct et nécessaire avec l'emploi (C. trav., art. L. 1221-6), de sorte qu'une question sur l'origine, consignée et datée, constitue un élément de fait au sens de l'article L. 1134-1.

OBJECTION

Une hausse déclarée peut traduire une augmentation des discriminations ou une plus grande aptitude à les identifier. L'enquête Trajectoires et Origines 2 (Ined-Insee, 2019-2020, 27 000 personnes) prolonge le constat, établi dès la première édition, d'un « paradoxe de l'intégration » : les descendants d'immigrés, plus intégrés que leurs parents, se déclarent davantage exposés. Seul le testing, qui porte sur des comportements, permet de départager ces lectures.

LE RECOURS · SOCIOLOGIE DU DROIT

Du grief au litige : *les obstacles au recours*

Une expérience injurieuse ne devient un litige qu'au terme de trois étapes, nommer, imputer, réclamer, et lorsque la réclamation est rejetée (Felstiner, Abel et Sarat, 1980-1981). Le 18e baromètre éclaire chacune d'elles. Parmi les personnes qui déclarent une discrimination, seules 29 % de celles perçues comme noires, arabes ou maghrébines engagent une démarche, contre 42 % de celles perçues comme blanches.

1 · NOMMER

Près d'une victime sur cinq ignorait, au moment des faits, qu'il s'agissait d'une discrimination.

2 · IMPUTER

53 % des personnes perçues comme noires, arabes ou maghrébines discriminées en cherchant un emploi attribuent le refus à leur origine ou à leur couleur de peau.

3 · RÉCLAMER

1 sur 2 renonce par peur de manquer de preuves, **43 %** ne savaient pas vers qui se tourner, et **plus des 2/3** de celles qui ne font rien jugent que « cela n'en valait pas la peine » ou que « cela ne sert à rien ». L'aménagement de la charge de la preuve vise précisément cette étape.

● Établi 18e baromètre DDD-OIT, déc. 2025 (plusieurs réponses possibles).

SYNTHÈSE DE LA PIÈCE

La portée probatoire *de chaque instrument*

INSTRUMENT	CE QU'IL MESURE	DEVANT LE JUGE	SA LIMITE
Testing	Le comportement des recruteurs, à CV comparable ; écart statistiquement très net (± 1,8 pt)	Recevable au pénal (Crim. 2002 ; art. 225-3-1) ; au civil, selon notre lecture, élément de fait s'il vise un employeur	Une seule étape, l'accès à l'entretien ; lecture économique débattue
Déclaration publique	Une politique d'embauche annoncée	Présomption de discrimination directe, même sans victime (Feryn, 2008)	Suppose une trace écrite ou des propos rapportés
Statistique	Un écart que les profils n'expliquent pas	Un écart national ne vise aucun employeur ; à l'échelle d'une entreprise, des comparaisons chiffrées peuvent laisser supposer une discrimination ; preuve par le territoire (CHEZ, 2015)	Sur- ou sous-estimation selon les variables retenues
Enquête	Le vécu déclaré des personnes	Contexte seulement ; la question interdite, elle, est un fait	Ne distingue pas exposition et sensibilisation

CÔTÉ SALARIÉ·E

Le salarié n'a pas à prouver seul la discrimination, mais il doit réunir des faits qui, pris ensemble, la laissent supposer ; l'employeur doit alors prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Une annonce, des propos rapportés ou une question sur l'origine constituent de tels éléments, et le juge peut ordonner, avant tout procès, la communication des éléments de comparaison détenus par l'employeur.

→ La preuve aménagée : N°1, 1er décembre

CÔTÉ EMPLOYEUR

Le droit interroge les raisons de l'employeur plutôt que ses intentions, et le souhait d'un client n'en constitue pas une (Bougnaoui). Une grille d'entretien limitée aux questions utiles à l'emploi (art. L. 1221-6), des annonces relues et la consignation des critères de chaque décision forment les premières preuves d'objectivité.

→ Outiller les recruteurs : N°1, 1er décembre

JURISPRUDENCE ET TEXTES

Cass. crim., 11 juin 2002, n° 01-85.559, Bull. crim. n° 131.

CJCE, 10 juill. 2008, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding c/ Firma Feryn NV, C-54/07.

CJUE, 16 juill. 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD, C-83/14.

CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui et ADDH, C-188/15.

Cass. ass. plén., 22 déc. 2023, n° 20-20.648.

Cass. soc., 19 déc. 2012, n° 10-20.526 ; 8 mars 2023, n° 21-12.492 ; 1er juin 2023, n° 22-13.238.

CJUE, 14 mars 2017, Achbita, C-157/15 ; CJUE, 15 juill. 2021, WABE et MH Müller Handel, C-804/18 et C-341/19.

Cons. const., déc. n° 2007-557 DC du 15 nov. 2007.

Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 ; loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ; C. pén., art. 225-2 et 225-3-1 ; C. trav., art. L. 1132-1, L. 1134-1, L. 1221-6 ; CPC, art. 145 ; CPP, art. 427.

SCIENCES SOCIALES

Arrow K. (1973), « The Theory of Discrimination », in Ashenfelter et Rees (dir.), *Discrimination in Labor Markets*, Princeton UP, p. 3-33.

Becker G. (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press.

Bertrand M., Mullainathan S. (2004), « Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? », *American Economic Review*, 94(4), p. 991-1013.

Blinder A. (1973), « Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates », *Journal of Human Resources*, 8(4), p. 436-455 ; Oaxaca R. (1973), « Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets », *International Economic Review*, 14(3), p. 693-709.

DiNardo J., Fortin N., Lemieux T. (1996), « Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992 », *Econometrica*, 64(5), p. 1001-1044.

Comedd (2010), *Inégalités et discriminations. Pour un usage critique et responsable de l'outil statistique*, rapport du 5 février 2010.

Felstiner W., Abel R., Sarat A. (1980-1981), « The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming… », *Law & Society Review*, 15(3/4), p. 631-654.

Heckman J., Siegelman P. (1993), « The Urban Institute Audit Studies: Their Methods and Findings », in Fix et Struyk (dir.), *Clear and Convincing Evidence: Measurement of Discrimination in America*, Urban Institute Press, p. 187-258.

Heckman J. (1998), « Detecting Discrimination », *Journal of Economic Perspectives*, 12(2), p. 101-116.

Neumark D. (2012), « Detecting Discrimination in Audit and Correspondence Studies », *Journal of Human Resources*, 47(4), p. 1128-1157.

Phelps E. (1972), « The Statistical Theory of Racism and Sexism », *American Economic Review*, 62(4), p. 659-661.

Quillian L. et al. (2019), « Do Some Countries Discriminate More than Others? », *Sociological Science*, 6, p. 467-496.

Riach P., Rich J. (2002), « Field Experiments of Discrimination in the Market Place », *The Economic Journal*, 112(483), p. F480-F518.

Sabbagh D. (2009), « Éléments de réflexion sur la mesure de la "diversité" et des discriminations », *La Vie des idées*, 13 oct. 2009.

Ined-Insee, enquête Trajectoires et Origines 2 (TeO2), 2019-2020.

LE MARDI 1ER DÉCEMBRE 2026

Le N°1 : le droit applicable et l'ensemble des critères

Après l'examen des faits et des mesures, le N°1 sera consacré au droit applicable. Il soumettra une affaire au jugement du lecteur et étendra le registre à l'ensemble des critères protégés.

AU SOMMAIRE DU N°1 — MARDI 1ER DÉCEMBRE 2026

LE REGISTRE

1 **Le registre** Première édition couvrant l'ensemble des critères protégés.

LE DOSSIER · RACISME AU TRAVAIL (SUITE)

2 **Le droit applicable** La preuve aménagée, l'action de groupe, le premier arrêt au fond de la Cour de cassation (discrimination syndicale).

3 **Vous êtes le juge** Les 848 cheminots marocains et la discrimination fondée sur la nationalité.

4 **Ailleurs** La mesure des écarts selon l'origine au Royaume-Uni.

5 **Contre-expertise** « Mesurer l'origine, c'est ficher. »

6 **La parole** Un témoignage anonymisé.

7 **Le délibéré** Peut-on être antiraciste au travail ?

LE LABORATOIRE ET LE DISPOSITIF

8 **Le laboratoire** Une recherche présentée avec sa méthode et ses objections.

9 **Le dispositif** Les démarches du salarié et de l'employeur, et un outil pratique.

LE CALENDRIER

N°0
MAR. 10 NOV. 2026
Numéro de lancement de la revue.

La lettre
MAR. 24 NOV. 2026
Premier envoi, puis chaque 2e et 4e mardi du mois.

N°1
MAR. 1ER DÉC. 2026
Le droit applicable et le registre étendu.

N°2
MAR. 5 JANV. 2027
Les 30 décisions de l'année 2026.

L'observatoire
1ER TRIMESTRE 2027
Première édition, puis une parution trimestrielle.

Charge de la preuve · La revue des discriminations, de l'égalité et de l'inclusion · Une revue Pièce Maîtresse · Éditeur, directeur de la publication et responsable de la rédaction : Roland Bervin, entrepreneur individuel · ISSN en cours d'attribution