

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

SECTION
Activités diverses chambre 1

M.B.C./MS

RG N° F 12/10988

NOTIFICATION par
LR/AR du : **22 SEP 2014**

Délivrée
au demandeur le :

au défendeur le :

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT
Contradictoire en premier ressort
(*susceptible d'appel*)

Prononcé à l'audience du **3 Juin 2014**

Rendu par le Bureau de Jugement composé de

Madame Patricia PARISIS, Président Conseiller Salarié
Monsieur Eugène CURAK, Assesseur Conseiller Salarié
Madame Chantal MORET, Assesseur Conseiller Employeur
Monsieur Pierre CADOU, Assesseur Conseiller Employeur

Assistés lors des débats de Madame Marcelle BÉREAUX et lors du
prononcé de Madame Christine CAPPELIER, Greffières

ENTRE

Monsieur

Partie demanderesse, représentée par Maître Diane MATTOU,
Avocat au barreau de Paris.

Association SOS RACISME
51 AVENUE DE FLANDRE
75019 PARIS

Partie intervenant volontairement, représentée par Maître Diane
MATTOU, Avocat au barreau de Paris.

En présence de :

LE DÉFENSEUR DES DROITS
7 rue Saint Florentin
75409 PARIS Cedex 08

Représenté par Madame
Droits, dûment mandatée.

agent du Défenseur des

ET

GIE

Partie défenderesse représentée par Maître Patrick HAUDUCOEUR,
Avocat au barreau de Paris.

La convention collective applicable est celle des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées du 15 mars 1966.

Les salariés du GIE adressaient à leur employeur un courrier le 20 février 2012 afin de réaliser une confrontation avec Monsieur chef d'équipe.

Par courrier du 29 mars, Monsieur est convoqué à un entretien préalable fixé au 10 avril 2012 et licencié par courrier du 23 avril 2012 pour faute grave.

C'est dans ces conditions que Monsieur saisit le Conseil de céans avoir été licencié de façon abusive.

LES DIRES

Monsieur expose qu'il a fait l'objet d'un licenciement discriminatoire prohibé fondé sur son origine.

Les deux griefs retenus à son encontre sont une insubordination et des manquements professionnels sont infondés.

Il n'a fait tout comme ses collègues, ou exercer sa liberté d'expression en dénonçant des faits graves concernant Monsieur

Monsieur produit des attestations d'hébergés et des évaluations annuelles qui démontrent qu'il donnait toute satisfaction.

Monsieur sollicite à ce titre la nullité de son licenciement sur le fondement des articles L.1132-1 et suivants et L.1152-2 et L.1152-3 du Code du travail.

A titre subsidiaire constater l'absence de cause réelle et sérieuse et faire droit à toutes ses demandes.

En réplique, le GIE fait valoir qu'il n'a jamais sanctionné la liberté d'expression du salarié mais son abus se manifestant par une véhémence et une violence conduisant à l'insubordination.

Que les conclusions de Monsieur ne contestent pas la matérialité des faits même s'il tente d'en minimiser la portée.

Qu'il a tenu à l'encontre de Monsieur des propos graves et infondés.

Que le courrier du 20 février a dépassé le cadre d'un rapport objectif des faits.

Que le licenciement repose sur des faits précis et non en raison de son origine.

L'association SOS RACISME intervenant volontaire conformément aux dispositions de l'article L.1134-3 du Code du travail, fait valoir que Monsieur apporte la preuve des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une disparité de traitement illicite en raison de son témoignage et de son action à l'encontre des comportements discriminatoires et racistes qu'avait son responsable Monsieur

Sollicite la condamnation du GIE à lui verser la somme de 500,00 € de dommages et intérêts pour discrimination raciale et 1.000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Le Défenseur des Droits est présent à l'audience à la demande de Monsieur [redacted] et expose que l'analyse du dossier le conduit à considérer que Monsieur [redacted] a fait l'objet d'un harcèlement moral discriminatoire en raison de son origine et que l'employeur a manqué à l'obligation de santé de résultat qui lui incombe en matière de prévention du harcèlement moral et qu'il convient de constater que le licenciement est une mesure de représaille prohibée.

Que pour plus ample exposé des moyens et des prétentions des parties, le Conseil renvoie aux conclusions déposées et visées par la greffière.

EN DROIT

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé, le 3 juin 2014, le jugement suivant :

Sur le licenciement :

Monsieur [redacted] a été licencié pour faute grave en raison d'un comportement tant vis-à-vis du responsable que des résidents et bénévoles.

Que l'employeur à l'appui de ses dires doit apporter tous justificatifs de ses allégations.

Qu'il est soumis aux débats le courrier du 20 février 2012 signé par 7 salariés dans lequel il est expliqué des actes de racismes envers les agents et les passages des règles de santé mises en péril, des accusations de vols envers certains agents, des nuits avec des risques d'incendie.

Il n'est pas contesté que seul Monsieur [redacted] ait été licencié, l'employeur considérant que le courrier était écrit de la main de Monsieur [redacted], seule la responsabilité des termes contenus lui incombant.

Il n'est pas démontré que les termes dudit courrier ont dépassé la liberté d'expression de tout à chacun, en conséquence, le Conseil constate que le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et encore moins pour une faute grave.

Monsieur [redacted] fait valoir que la réalité de la rupture de son contrat de travail est lié à ses origines et produit une note de service demandant aux agents de ne pas chanter dans leur langue d'origine.

Deux attestations indiquent que Monsieur [redacted] un comportement raciste envers les agents d'origine maghrébine.

Le Conseil constate que la note de service est du 19 mai 2010 et qu'avant la rupture du contrat de travail, Monsieur [redacted] n'a jamais fait état que cette note avait un caractère raciste et au surplus à son encontre.

Dès lors le Conseil déboute Monsieur [redacted] de sa demande en nullité du licenciement et fait droit aux demandes au regard de l'ancienneté de Monsieur [redacted] à la somme de 3.532,66 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 353,26 euros au titre des congés payés afférents ; à la somme de 3.532,66 euros au titre de l'indemnité de licenciement conventionnelle prise en son article 17 ainsi qu'à la somme de 10.597,98 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Concernant les dommages et intérêts pour rupture vexatoire et harcèlement moral, rien au dossier n'étaye les demandes.

Sur la durée du travail :

Monsieur expose avoir travaillé soit de 19 heures à 7 heures, soit de 22 heures à 8 heures ou soit de 22 heures à 9 heures ; que la durée quotidienne de travail est dépassée ; qu'au jour de l'audience aucune pièce n'est produite en ce sens ;

Le Conseil déboute Monsieur de cette demande.

Sur la remise des documents de rupture ;

En application de l'article L.1234-19 et D.1234-6 du Code du travail l'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer aux travailleurs un certificat contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Par ailleurs, en application de l'article R.1234-9 du Code du travail les employeurs sont tenus au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permet d'exercer leur droit aux prestations mentionnées à l'article L.5412-2, et de transmettre ces mêmes attestations aux organismes gestionnaires du régime d'assurance-chômage.

En outre, en application des dispositions de l'article L.3243-2 du Code du travail, lors du paiement de leurs rémunérations, l'employeur de remettre au salarié, une pièce justificative dite bulletin de paie.

Ce bulletin doit également être remis pour la période de préavis, que celui-ci soit effectué ou non.

Dit qu'il n'est pas inéquitable de laisser à la charge des parties les frais irrépétibles engagés par elles.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

Condamne le GIE à verser à Monsieur les sommes suivantes :

- 3.532,66 € (trois mille cinq cent trente-deux euros et soixante-six cents) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 353,26 € (trois cent cinquante-trois euros et vingt-six cents) à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
- 3.532,66 € (trois mille cinq cent trente-deux euros et soixante-six cents) à titre d'indemnité de licenciement,

avec intérêts au taux légal à compter de la réception, par la partie défenderesse, de la convocation devant le bureau de conciliation,

- 10.597,98 € (dix mille cinq cent quatre-vingt-dix-sept euros et quatre-vingt-dix-huit cents) à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Déboute Monsieur du surplus de ses demandes.

Déboute le GIE de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Déboute l'association SOS RACISME de ses demandes reconventionnelles.

Condamne le GIE aux dépens.

LA GREFFIÈRE,



C. CAPPELIER

LA PRÉSIDENTE,



P. PARISIS

