

ARRET DU
28 Novembre 2014

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 1900/14

RG 14/00459

EL-SB

APPELANT :

SAS .

Représentée par Me JANNEAU substituant Me Mathieu BONARDI, avocat au
barreau de PARIS

INTIME :

M.

Comparant en personne

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
CALAIS
en date du
27 Janvier 2014
(RG 13/288 -section 3)

LE DEFENSEUR DES DROITS
11 RUE SAINT GEORGES
75009 PARIS

Représenté par Me FOSSAERT substituant Me Jean-Louis COPPIN, avocat au
barreau de BOULOGNE-SUR-MER

DEBATS : à l'audience publique du 17 Octobre 2014

Tenue par **Edouard LOOS**
magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Stéphanie LOTTEGIER

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DELIBERE

Edouard LOOS	: PRESIDENT DE CHAMBRE
Thierry VERHEYDE	: CONSEILLER
Jean-Luc RAYNAUD	: CONSEILLER

NOTIFICATION

à parties
le 28/11/2014
Copies avocats
le 28/11/2014

ARRET : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **28 Novembre 2014**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Edouard LOOS, Président et par Nadine BERLY,
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le
magistrat signataire.

FAITS ET PROCEDURE

Selon contrat de travail à durée indéterminée du 7 avril 2001, M. [REDACTED] a été engagé par la société [REDACTED] en qualité d'agent de sécurité.

A la suite d'un changement de prestataire, le contrat de travail a été transféré le 1 février 2002 à la société [REDACTED] devenue au 1 janvier 2009 la société [REDACTED].

A la suite d'un accord du 1 décembre 2006 relatif aux qualifications professionnelles des métiers de la prévention sécurité, M. [REDACTED] a été classé agent des services sécurité incendie, échelon 2, coefficient 140.

Le 14 février 2003, le salarié a obtenu le certificat de qualification de chef d'équipe de sécurité incendie (ERP2), nécessaire à l'exercice des fonctions de chef de poste.

Plusieurs des collègues du salarié ont été promus chef de poste titulaire à compter de 2003. Conjointement, son nombre d'heures de remplacement a diminué.

Fin 2010, M. [REDACTED] a intégré la société [REDACTED] à la suite de la reprise d'un marché et, par avenant du 10 octobre 2011, il a été promu " chef d'équipe service sécurité incendie".

Estimant avoir été victime de discrimination en raison de ses origines de métis africain, M. [REDACTED] a saisi la HALDE puis, le 24 mars 2011, le conseil de prud'hommes.

* * *

Vu le jugement prononcé le 27 janvier 2014 par le conseil de prud'hommes de Calais qui a:

- dit que M. [REDACTED] a été victime de mesures discriminatoires de la part de la société [REDACTED]
- condamné la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination,
- condamné la société [REDACTED] à verser à M. [REDACTED] la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Vu l'appel de la société [REDACTED] du 7 février 2014,

Vu les conclusions de la société [REDACTED] déposées le 16 septembre 2014, développées oralement à l'audience du 17 octobre 2014,

Vu les conclusions de M. [REDACTED] déposées le 1 août 2014, développées oralement à l'audience du 17 octobre 2014,

Vu les conclusions du défenseur des droits, mission lutte contre les discriminations et promotion de l'égalité déposées le 10 octobre 2014, développées oralement à l'audience du 17 octobre 2014,

.../...

La société demande à la cour d'infirmer le jugement déféré, de débouter M. le toutes ses demandes et de le condamner au paiement de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société conteste la discrimination alléguée.

M. demande à la cour de fixer à 50.000 euros le montant des dommages et intérêts en raison du préjudice qu'il a subi du fait de la discrimination. Il sollicite également la condamnation de son employeur à lui verser 1.000 euros sur le fondement art. 700 du code de procédure civile.

A l'audience du 17 octobre 2014, M. également demandé à la cour d'annuler l'avertissement prononcé à son encontre le 4 août 2005 et indiquant qu'il lui avait été reproché de consommer une pizza alors que ce repas avait été pris dans le cadre de son temps de pause.

Il soutient avoir été victime de discrimination notamment caractérisée par le fait que les huit personnes qui ont été promues sur le site entre 2004 et 2010 sont toutes d'origine européenne avec, pour six d'entre elles, une ancienneté inférieure à la sienne.

Le défenseur des droits a conclu à la confirmation du jugement.

SUR CE, LA COUR

a) Sur la demande de nullité de l'avertissement du 4 août 2005

Attendu que, par courrier daté du 4 août 2005 et suite à un entretien préalable du 22 juillet précédent, la société a adressé à M. un avertissement pour avoir été surpris, le 11 juillet 2005, avec un autre agent de sécurité, « dans le dégagement 103 derrière PIZZA accoudés et bavardant avec une employée de cet établissement » ; que l'employeur rappelle ensuite à son salarié qu'il n'est pas autorisé à s'absenter de son poste pendant les heures de service, sans accord de sa hiérarchie ;

Mais attendu que le salarié a soutenu qu'il passait commande d'une pizza et a précisé à l'audience du 17 octobre 2014 qu'il se trouvait en temps de pause ;

Attendu que, si cette circonstance était avérée, elle se trouverait exclusive de tout comportement fautif ; que le doute sur cet élément doit profiter au salarié en application de l'article L.1333-1 du code du travail ; qu'il convient dès lors de faire droit à la demande de nullité de cet avertissement ;

b) Sur la discrimination

Attendu que M. soutient avoir été victime de discrimination au sens de l'article L.1132-1 du code du travail en raison « de son statut de métis africain » ; qu'il lui appartient d'établir des faits laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, l'employeur devant alors rapporter la preuve contraire ;

Attendu que M. _____ pose qu'entre 2004 et 2010, sur le site de _____, 8 personnes d'origine européenne ont été promues chef de poste, lui-même n'ayant pas bénéficié de cette reconnaissance à laquelle il pouvait prétendre ; que des manquements à son comportement sont invoqués à tort par son employeur, son activité parallèle de sportif de haut niveau dans la discipline du judo n'ayant aucunement restreint sa disponibilité professionnelle ; qu'il stigmatise le comportement adopté à son égard par M. _____, chef d'équipe incendie ; qu'il invoque une demande de mutation qui lui a été faite le 27 septembre 2007 et divers manquements de son employeur en matière de formations professionnelles, d'entretiens individuels, en relation avec ses demandes liées au sport de haut niveau qu'il pratiquait ; qu'il reprend également à son compte les conclusions auxquelles est parvenu le défenseur des droits ; qu'il soutient que la discrimination dont il a été victime se trouve confirmée par le fait qu'il a intégré fin 2010 la société _____ et a été promu chef d'équipe service sécurité incendie dès le 10 octobre 2011 ;

Attendu que ce faisant M. _____ laisse supposer qu'il a été victime d'une discrimination, la preuve contraire incombant à l'employeur ; qu'il doit toutefois être observé qu'aucune des pièces versées aux débats par le salarié ou le défenseur des droits ne comporte de la part de l'employeur une référence directe ou indirecte à sa supposée origine africaine ;

Attendu que le salarié a été embauché le 7 avril 2001 par la société _____ ; que _____, par avenant du daté du 25 janvier 2002, son contrat de travail a été transféré à la société _____ devenue ensuite _____ ; que M. _____ employé en qualité d'agent d'exploitation, a été affecté sur le site _____ à _____ avec clause de mobilité dans les départements 62, 59 et 80, clause devant être mise en œuvre dans la mesure où le salarié ne remplirait plus les conditions pour travailler sur le site de _____ qu'à la suite de diverses formations, le salarié a obtenu le diplôme ERP 2 le 14 février 2003, celui d'agent des services de sécurité et d'assistance aux personnes le 2 février 2006 et enfin celui de chef d'équipe des services de sécurité et assistance aux personnes le 24 avril 2007 ; que l'employeur prouve ainsi avoir satisfait à son obligation de formation ;

Attendu que, le 10 janvier 2008, M. _____ a refusé un avenant à son contrat de travail en raison de la clause de mobilité qui aurait permis à son employeur de l'affecter sur un autre site que celui de _____ à _____ ; qu'il a également refusé en janvier 2009 un poste de CDP SSIAP2 sur le site Usine de la _____ ; Qu'il s'en déduit que les propositions de promotion du salarié en qualité de chef de poste se trouvaient limitées au site de _____ ; qu'il convient de se reporter au tableau dressé par la HALDE le 13 mai 2011 relatif aux nominations au poste de chef d'équipe à _____ sur les deux sites _____ et Usine de la _____ étant rappelé que M. _____ refusait toute affectation en dehors du premier de ces deux sites ; que les salariés sont, en interne, _____ et _____ et, en externe, _____ et _____ les promotions ou embauches étant réparties entre le 1^{er} juin 2006 et le 1^{er} août 2010 ; que M. _____ ayant obtenu le 24 avril 2007 le diplôme de chef d'équipe, la situation de Mme _____, promue le 1^{er} juin 2006, doit être écartée ; que les autres promotions en interne concernent des salariés ayant une ancienneté identique à celle de M. _____ soit le 1^{er} février 2002 ; que le cas de M. _____ doit également être écarté puisqu'il a été promu le 1^{er} août 2010, à une date où le contrat de travail de M. _____ avait été transféré à la société _____ ; que l'employeur qui a promu en interne M. W _____ et M. _____ sur le site de _____ le 1^{er} décembre 2007 puis M. _____ le 1^{er} septembre 2008 et

.../...

a engagé en externe deux salariés a usé de son pouvoir de gestion de son personnel sans comportement discriminatoire à l'égard de M. _____ ;

Attendu que l'employeur est bien fondé à soutenir qu'aucune discrimination n'a présidé à la décision prise le 27 septembre 2007 d'affecter le salarié pendant un mois sur un autre site ni de ne pouvoir donner une réponse entièrement favorable à la demande du salarié pour pouvoir assister à l'ensemble de ses entrainement de judo ;

Attendu qu'il se déduit de ce qui précède que l'employeur prouve que son salarié n'a pas été victime de discrimination ; que les divers comportements et décisions dénoncés par M. _____ y comprise l'attitude de M. _____, s'apparentent à ceux que tout salarié peut rencontrer dans sa vie professionnelle sans prise en considération d'une quelconque appartenance à une ethnie ou à une race ; que le jugement déféré doit être infirmé, M. _____ étant débouté de ses demandes de dommages et intérêts ;

PAR CES MOTIFS

Infirmé le jugement déféré ;

Statuant de nouveau :

Annule l'avertissement du 4 août 2005 ;

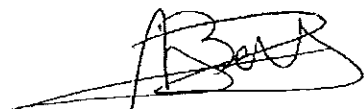
Déboute M. _____ de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination ;

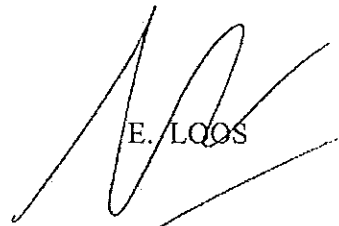
Rejette les demandes présentées sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne M. _____ aux entiers dépens.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT


N. BERLY


E. LOOS

POUR COPIE DÉPOSÉE CONFORME
Le Greffier

