

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY**
1-13 rue Michel de l'Hospital
93005 BOBIGNY CEDEX

Courriel : cph-bobigny@justice.fr
Tél : 01.48.96.22.22

TMu

SECTION
Commerce

RG n° F 10/01432

C/

LE DEFENSEUR DES DROITS

Jugement Département du
16 Décembre 2014

NOTIFICATION par LRAR du :

12 JAN. 2015

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**

Extrait des Procès-Verbaux

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 16 Décembre 2014

A l'audience publique du bureau de Département du 07 Octobre 2014
composé de :

Madame Sidonie DESSART, Président Juge départiteur
Monsieur Taïbi IGHOUD, Conseiller Salarié
Monsieur Sven PIGENET, Conseiller Salarié
Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Muriel TOLLEREP, Greffier

a été appelée l'affaire

entre :

Monsieur :

Profession : Avitailleur

Assisté de Me Blandine SIBENALER (Avocat au barreau de
PARIS)

DEMANDEUR

ET

Activité : Avitaillement

Représenté par Me Gerbert RAMBAUD (Avocat au barreau de
LYON) en présence de Monsieur (Directeur)

DEFENDEUR

LE DÉFENSEUR DES DROITS

7 rue saint Florentin
75409 PARIS

Représenté par Me Julie GUYON (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIE INTERVENANTE

6

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 15 Avril 2010
- Bureau de Conciliation du 18 Octobre 2010, Convocations envoyées le 22 Avril 2010
- Renvoi Bureau de Jugement le 03 Mai 2011 avec délai de communication de pièces
- Renvoi à une autre audience du 28 Novembre 2011
- Renvoi à une autre audience du 15 Octobre 2012
- Renvoi à une autre audience du 31 Juillet 2013

- Débats à l'audience du 31 Juillet 2013
- Prononcé de la décision fixé à la date 18 Novembre 2013 : Renvoi Juge départiteur

- Débats à l'audience de Départage section du 07 Octobre 2014 (convocations envoyées le 27 Juin 2014)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 16 Décembre 2014, par mis à disposition au greffe

- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Muriel TOLLEREP, Greffier

Chefs de la demande :

- Dommages et intérêts du fait du préjudice subi 30 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Exécution provisoire (article 515 du C.P.C.)
- Intérêts légaux à compter du prononcé du jugement
- Dépens

Demands reconventionnelles :

- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €

LE DEFENSEUR DES DROITS :

- Constaté que la procédure de sélection des candidats à l'embauche mise en oeuvre au sein du constitue une discrimination indirecte à raison de l'origine
- Constaté que M. a fait l'objet d'une discrimination en raison de son origine en matière de recrutement en violation de l'article L. 1132-1 du Code du travail

Après avoir entendu les parties présentes et pris l'avis des conseillers présents, le juge départiteur statuant seul rend le jugement suivant :

EXPOSE DU LITIGE

Monsieur a travaillé en qualité de conducteur et/ou avitailleur pétrolier d'aéronefs intérimaire au sein du à compter du 17/03/2008, pendant 18 mois.

Ayant postulé en juin 2008 et septembre 2009 pour une embauche par le
en tant qu'avitailleur dans le cadre d'un contrat de travail à durée
indéterminée, ses candidatures n'ont pas été retenues.

Estimant que ses candidatures n'ont pas été retenues du fait de son patronyme et de son
origine maghrébine et avoir été ainsi victime d'une discrimination raciale à l'embauche,
Monsieur a saisi le Conseil de Prud'hommes de Bobigny le 15/04/2010 des
demandes rappelées ci-dessus.

Il a également saisi le 6/01/2010 le DEFENSEUR DES DROITS, qui intervient dans la
présente instance.

A l'audience devant la formation de départage, Monsieur le
et le DEFENSEUR DES DROITS, représentés par un conseil,
ont pu exposer oralement leurs demandes et observations et ont déposé des conclusions écrites,
auxquelles il convient de se référer pour plus ample rappel des demandes et moyens conformément
à l'article 455 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la discrimination raciale

Attendu qu'en application de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut
être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation,
aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe
ou indirecte, telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en
matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de
distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de
classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison
de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation
de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-
appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques,
de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence
physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ;

Attendu que l'article L.1134-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à
l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer
l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1^{er} de la loi n°
2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est
justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; Que le juge forme sa
conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime
utiles ;

Attendu que Monsieur : fait valoir pour l'essentiel qu'il a été victime d'une
discrimination raciale à l'embauche, du fait de son patronyme et de son origine maghrébine, dans
la mesure où il n'existait :

- aucune procédure d'embauche transparente, alors même que les candidats retenus
étaient moins expérimentés que lui ;
- aucun critère de sélection objectif et vérifiable, les postes à pourvoir n'étant pas affichés ;

Attendu que le DEFENSEUR DES DROITS indique en substance :

- que le refus par l'employeur de communiquer les critères retenus pour l'évaluation des candidats et la notation de Monsieur _____ ainsi que la faible proportion de salariés d'origine maghrébine au sein du _____ constituent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination ;
- que Monsieur _____ comme tous les autres candidats maghrébins, n'a été évalué que par 6 chefs de piste au lieu de 10, et ce uniquement sur une partie des domaines, n'intégrant pas les connaissances techniques le sens des relations et l'esprit de coopération ;
- que les 7 critères évalués lors du recrutement ne renvoient à aucun barème ou grille d'analyse détaillée, et sont donc évalués subjectivement ;
- que des candidatures ont été retenues, celle de Monsieur _____ notamment, alors même que les candidats avaient causé des incidents et qu'ils auraient dû être exclus ;

Attendu qu'il ressort des pièces versées aux débats que la candidature de Monsieur _____ à un poste d'avitailleur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée a été refusée par le _____ les 21/07/2008 et 17/11/2009 ; Que les procédures de recrutement de 2008 et 2009 ont fait l'objet d'une note d'information du 21/11/2007 et d'une note de service du 11/09/2009 détaillant le processus : envoi d'une lettre de motivation avec un curriculum vitae, respectivement avant le 3/06/2008 et le 30/09/2009, à Monsieur _____

Attendu que l'attestation de Monsieur _____, qui atteste avoir « *entendu un chef de service dire qu'ils avaient atteint leur quotas suite à l'embauche de Messieurs _____ et _____* » n'établit aucun fait de nature à constituer une discrimination auquel il aurait assisté ou qu'il aurait personnellement constaté. Qu'il s'avère en outre que Monsieur _____ a eu un litige prud'homal avec le _____

Attendu qu'il s'avère que 11% des salariés du _____ sont employés avec un contrat de travail à durée indéterminée ont des noms d'origine maghrébine, ce qui représente une proportion non négligeable ;

Attendu qu'il ressort de l'analyse des pièces versées aux débats que le _____ recrute les avitailleurs en contrat de travail à durée indéterminée parmi les avitailleurs intérimaires ;

Attendu que dans un premier temps ce recrutement a été effectué au vu de l'évaluation des chefs de piste ayant eu le candidat dans leurs équipes suffisamment longtemps pour pouvoir émettre un avis sur lui, au vu des critères suivants : connaissances techniques, respect des procédures, disponibilité des relations, souci du perfectionnement, ponctualité et esprit de coopération ; Qu'en cas de non évaluation le candidat obtient la note 0 ; Que lors du recrutement de juin 2008 16 candidats se sont présentés ; Que Monsieur _____ a été évalué par 5 chefs de piste et a obtenu 7,56/20 (le plaçant au rang de 12ème sur 16), 12,59/20 en expurgeant les « 0 » (le plaçant au rang de 13ème sur 16) ; Que Monsieur _____ avait effectué 21 missions au 31/05/2008 ; Que Monsieur _____ ayant effectué 98 missions d'intérim, obtenu la meilleure note de 18,76/20 et un nom d'origine maghrébine, a été recruté ;

Attendu que lors du recrutement de février 2009 ayant poursuivi le processus de recrutement antérieur, tenant compte comme pour Monsieur _____ des incidents éventuels et erreurs professionnelles et au vu de critères objectifs et vérifiables, Monsieur _____ ayant reçu une note le plaçant juste après Monsieur _____ et ayant effectué 94 missions d'intérim au 31/05/2008, a été embauché ;

Attendu que dans un second temps un deuxième processus de recrutement a été effectué au vu de l'évaluation faite par 10 chefs de piste, qui indiquent chacun les 5 candidats qu'ils estiment les meilleurs en les classant de 1 à 5 ;

Attendu que lors de ce nouveau recrutement en janvier 2010, démarré en novembre 2009, au vu des deux notations faites par les dix chefs de piste, Monsieur [redacted] est arrivé en 7^{ème} position sur 10 (avec 9 points et 3 nominations par des chefs de piste chargés de sélectionner les 5 meilleurs candidats au vu de leurs évaluations) ; Qu'il n'a donc pas pu poursuivre le processus de candidature, réservé aux candidats arrivant de la 1^{ère} à la 5^{ème} position ;

Que force est de constater que ces deux processus de sélection mettent en concurrence les avitailleurs intérimaires ayant candidaté et permettent à ceux ayant effectué le plus de missions d'intérim d'être notés de manière la plus complète, et ce au vu de critères objectifs et vérifiables ; Que si la candidature de Monsieur [redacted] n'a pas été retenue, c'est parce qu'il a effectué moins de missions d'intérim et a reçu de moins bonnes notes par rapport aux candidats recrutés, au vu de critères objectifs de recrutement ;

Attendu en conséquence que Monsieur [redacted] n'établit pas l'existence matérielle de faits pouvant laisser présumer l'existence d'une discrimination raciale à l'embauche par le [redacted] ; Qu'il convient en conséquence de débouter Monsieur Moussa de l'ensemble de ses demandes indemnitaires ;

Sur les autres demandes

Attendu que compte tenu notamment de la solution donnée au présent litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision ;

Attendu que la situation économique respective des parties ne justifie pas qu'il soit fait application de l'article 700 du Code de procédure civile au profit de l'une quelconque des parties ; Qu'elles seront déboutées de leurs demandes sur ce fondement ;

Attendu que Monsieur [redacted], succombant en ses prétentions, sera condamné aux dépens ;

PAR CES MOTIFS

Le vice-Président départiteur statuant seul, après avoir pris l'avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire, mis à disposition au greffe, et en premier ressort :

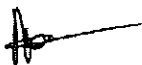
Déboute Monsieur [redacted] de l'ensemble de ses demandes ;

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire de la présente décision ;

Déboute le [redacted] de sa demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne Monsieur [redacted] aux dépens.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

