

JUGEMENT RENDU LE 16 Septembre 2010

RG N° F 06/00878  
N° de MINUTE 10/391

SECTION Commerce

AFFAIRE

contre

JUGEMENT DU  
16 Septembre 2010

Qualification :  
contradictoire  
premier ressort

Monsieur

nationalité française

Comparant, assisté de Me Cédric BELMONT (Avocat au barreau de STRASBOURG)

DEMANDEUR

la personne de son représentant légal

Non comparante, représentée par Me Bernard ALEXANDRE (Avocat au barreau de STRASBOURG)

DEFENDEUR

Notification le :

**LA LICRA - LIGUE INTERNATIONALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISEMITISME**  
42, rue du Louvre Bât. B  
75001 PARIS

Date de la réception

Non comparante et non représentée

par le demandeur :

**LA HALDE**  
11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

par le défendeur :

Non comparante, représentée par Me Jean Marie HEMZELLEC (Avocat au barreau de METZ)

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

PARTIES INTERVENANTES

le :

**Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré**

à :

Monsieur Robert DIETENBECK, Président, Juge départiteur  
Monsieur Christian BILGER, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Daniel KUNTZ, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Raymond WOLF, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Arnaud SIMON, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Monsieur Pascal WILLIG, Greffier en chef

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 05 Octobre 2006
- Bureau de Conciliation du 20 Novembre 2006
- Convocations envoyées le 05 Octobre 2006
- Renvoi BJ fixé à la date du 19 Février 2007 avec délai de communication de pièces
- Prononcé de la décision fixé à la date du 30 Avril 2007

- Jonction des dossiers RG 06/878 et RG 05/1379 et renvoi à l'audience du 1<sup>er</sup> Octobre 2007 suivi de plusieurs renvois
- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Mars 2010
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 24 Juin 2010 (convocations envoyées le 17 Mai 2010)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 16 Septembre 2010
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Michèle GRASS, Greffier

Par demande du 14 octobre 2005 M.  
de Strasbourg aux fins de:

a saisi le Conseil de Prud'hommes

*" Annuler le blâme intervenu ainsi que l'éventuelle sanction suite à l'entretien du 3 octobre 2005.*

*Condamner la                    à payer à M.                    la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts, avec intérêts légaux à compter du jour du jugement à intervenir.*

*Condamner la                    payer à M.                    la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du NCP.*

*La condamner en tous les frais et dépens.*

*Déclarer le jugement à intervenir exécutoire par provision."*

Le salarié a fait l'objet d'un licenciement qui a donné lieu à l'ouverture d'un second dossier.

Par décision du 30 avril 2007, les deux procédures ont été jointes.

Le demandeur a déposé des conclusions le 4 septembre 2008 dont la teneur est la suivante:

*" Dire que le licenciement intervenu est dépourvu de toute faute grave, qu'il est discriminatoire, comme l'a reconnu la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et l'Egalité, et ce faisant*

*A titre principal,*

*Ordonner la réintégration de M.                    dans son poste, sous astreinte de 500 € par jour de retard à compter du jugement à intervenir.*

*Prononcer l'exécution provisoire de cette mesure de réintégration sous la même astreinte.*

*En cas de réintégration,*

*Condamner la                    à verser à M.                    les salaires échus depuis le licenciement jusqu'à la date du jugement, soit 37.728 €, somme restant à parfaire d'ici le jour du jugement, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir.*

*Condamner la                    à verser à M.                    l'équivalent de deux ans de salaire, soit la somme de 37.728 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire en vertu de l'article L 122-45 du code du travail, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir.*

*Condamner la                    à verser à M.                    au titre de son droit de préavis l'équivalent de trois mois de salaire, soit la somme de 4.716 €, ainsi que les congés payés sur le préavis (une semaine), soit 393 €, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir.*

Condamner la            à verser à M.                            l'équivalent d'un an de salaire, soit la somme de 18.864 € à titre de dommages et intérêts, avec exécution provisoire.

Condamner la            à verser à M.                            la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du NCPC.

A titre subsidiaire,

Si, par impossible, le Conseil devait estimer devoir ne pas faire droit à l'article L 122-45 du code du travail qui dispose " toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit" et si donc il n'y avait pas réintégration, il y aurait lieu de condamner néanmoins la partie défenderesse à payer

Condamner la            à verser à M.                            les salaires échus depuis le licenciement jusqu'à la date du jugement, soit 37.728 €, somme restant à parfaire d'ici le jour du jugement, avec les intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir.

Condamner la            à verser à M.                            l'équivalent de deux ans de salaire, soit la somme de 37.728 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire en vertu de l'article L 122-45 du code du travail, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir.

Condamner la            à verser à M.                            au titre de son droit de préavis l'équivalent de trois mois de salaire, soit la somme de 4.716 €, ainsi que les congés payés sur le préavis (une semaine). soit 393 €, avec intérêts au taux légal à compter du jugement à intervenir.

Condamner la            à verser à M.                            l'équivalent d'un an de salaire, soit la somme de 18.864 € à titre de dommages et intérêts, avec exécution provisoire.

Condamner la            à verser à M.                            la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du NCPC.

En ce qui concerne la LICRA:

Condamner la            à verser à la LICRA la somme de 10.000 € à titre de préjudice moral.

Condamner la            à verser à la LICRA la somme de 3.000 € au titre de l'article 700 du NCPC.

Annuler le blâme intervenu ainsi que l'éventuelle sanction suite à l'entretien du 3 octobre 2005.

Condamner la            à payer à M.                            la somme de 3.000 € à titre de dommages et intérêts, avec intérêts légaux à compter du jour du jugement à intervenir.

Condamner la            à payer à M.                            la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du NCPC.

La condamner en tous les frais et dépens.

Ordonner l'exécution provisoire."

Concernant le blâme, le demandeur estime que sa motivation ne permet pas au Conseil de savoir quel est le reproche précis servant de fondement à la sanction.

Le demandeur estime par contre qu'il a été victime de propos racistes de la part d'un supérieur hiérarchique.

Le demandeur estime aussi que son licenciement fondé sur la faute grave est dénué de cause réelle et sérieuse et bien plus est fondé sur la discrimination raciale.

Il se réfère de plus à l'avis de la HALDE qui a considéré que le licenciement de M. constitue une discrimination.

La a conclu par mémoire du 31 mars 2009:

*" Déclarer la demande de M. mal fondée.*

*Le débouter de l'intégralité de ses fins et conclusions.*

*Déclarer la demande de la LICRA irrecevable en tout cas mal fondée.*

*La débouter de l'intégralité de ses fins et conclusions.*

*Condamner M. aux dépens, ainsi qu'à un montant de 3.000 € au titre de l'article 700 du NCPC."*

L'entreprise relate le parcours professionnel du demandeur émaillé de plusieurs incidents.

Elle se fonde sur plusieurs témoignages qui prouvent le bien fondé tant du blâme que du licenciement pour faute grave du salarié.

Elle se réfère aussi à l'enquête de police suite à la plainte pour discrimination raciale pour conforter sa position.

La HALDE est intervenue dans la procédure pour soutenir son avis.

Elle a conclu par mémoire du 21 novembre 2008:

*" Donner acte à la Haute Autorité de son intervention.*

*Faire valoir ce que de droit quant à ses observations et critiques."*

La LICRA qui s'était constituée n'intervient plus à hauteur de jugement.

#### **Vu les pièces de la procédure**

---

Le demandeur a été engagé par la à compter du 26 mai 2003.

Il exerçait en dernier lieu les fonctions de conducteur receveur au sein de la

Le Conseil s'arrête immédiatement à la contestation du blâme dont il a fait l'objet le 16 août 2005.

Le blâme est venu sanctionner le manque de respect que le salarié a manifesté non seulement vis-à-vis du cuisinier de d'un agent de maîtrise de la à savoir mais également vis-à-vis , responsable de ligne.

Le Conseil se doit de rechercher la teneur de la notion de manque de respect en se référant aux témoignages produits.

Le fait est situé dans le temps et le reproche bien que générique est précis.

Dans le cadre d'une opération organisée par qui gère le restaurant d'entreprise et la , les porteurs d'un bon bénéficiaient de boissons gratuites.

Le demandeur s'est servi directement au réfrigérateur du self et non pas au réfrigérateur des boissons gratuites au mépris des règles ce qui a entraîné l'intervention de M. , cuisinier au service de qui lui a rappelé la règle que le demandeur ne voulait pas comprendre. Ce dernier s'est énervé, a élevé la voix et s'appretait à en venir aux mains. Mme est intervenue pour le calmer sans réussir, disant notamment "il ne faut pas me chauffer" et " de quoi je me mêle".

Il est ainsi suffisamment établi que le demandeur s'autorise à s'émanciper de règles de conduite élémentaires et n'hésite pas à créer des incidents de nature à porter atteinte au

respect qu'il doit à tout un chacun et particulièrement vis-à-vis d'un supérieur hiérarchique.

Les faits sont caractérisés et un blâme a légitimement sanctionné un comportement excessif.

Cependant Mme \_\_\_\_\_ pour calmer ce salarié particulièrement énervé qui crée un incident dans un lieu de détente lui a dit "Ici tu n'es pas chez toi" ou "tu n'es pas à la maison ici".

Voilà des propos considérés comme discriminatoires.

La HALDE a été saisie par le conseil du demandeur, qui par courrier a appelé l'attention de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité sur la situation de M.

L'expression couramment utilisée pour rappeler un individu qui fait montre d'un comportement excessif dans un lieu public est en dialecte alsacien ou en langage parlé allemand " Du bist nicht zu Hause hier".

Il s'agit de la traduction française qui a été utilisée par Mme \_\_\_\_\_

Cette expression n'a jamais eu une signification autre que celle de faire entendre raison à un énergumène quelle que soit sa race, sa religion etc...

C'est tellement vrai que M \_\_\_\_\_ qui par tempérament tient à avoir le dernier mot a répondu à Mme \_\_\_\_\_ qu'elle aussi n'était pas chez elle ici, ce qui est sans conteste. Elle lui a répondu oui mais moi je respecte les gens (audition de Mme \_\_\_\_\_ et de Mme \_\_\_\_\_).

Ainsi cet incident a été monté en épingle et a conduit La HALDE à estimer que les propos de Mme \_\_\_\_\_ pouvaient avoir une signification autre que celle qui est universellement admise.

Il aurait peut être fallu sonder les reins et le coeur de Mme \_\_\_\_\_ pour éventuellement mettre en relief une once de racisme dans ses comportements.

Il faut croire que les nouveaux inquisiteurs sont à l'oeuvre alors surtout que la preuve est rapportée que ce salarié est un manipulateur qui sait quel levier actionner pour mettre en route toute une procédure lourde de conséquences.

Les représentants de cette institution ont-ils seulement pris connaissance des propos tenus par le salarié en présence du témoin \_\_\_\_\_ ? En effet sur le parking, le demandeur s'est approché de Mme \_\_\_\_\_ " il a fixé du regard \_\_\_\_\_ et d'un coup il a affiché un sourire en coin de lèvres en disant, t'as dit la petite phrase qu'il fallait, t'es pas chez toi ici en ajoutant "juste ce qu'il fallait, t'es pas chez toi ici".

Le blâme était en conséquence parfaitement justifié et les propos racistes allégués sans fondement.

---

Une procédure de licenciement a été poursuivie contre le demandeur qui a conduit par notification du 22 août 2006 au licenciement pour faute grave de M.

La lettre de licenciement est rédigée ainsi qu'il suit:

*" Le samedi 3 juin 2006 vous étiez affecté au service de conduite d'autobus dont les horaires sont les suivants: début à 7h02 jusqu'à 11h30, puis après une pause, une reprise à 13h13 jusqu'à 15h44.*

*A la fin de la première partie de votre service, vers midi, vous vous êtes adressé au Chef de Station de l'Unité de \_\_\_\_\_ en demandant à être relevé 3/4 d'heure avant la fin de votre service, qui était donc normalement prévue à 15h44.*

*Vous souhaitiez, pour cela, utiliser un crédit d'heures appelé "récupération", et géré dans l'entreprise comme le droit à congé;*

*Cette autorisation ne vous a cependant pas été accordée, compte tenu des contraintes de service.*

*Lorsque le Chef de Station vous a fait part de son refus, vous avez alors réagi de façon très véhémement en disant que "cette récupération vous l'auriez malgré tout, car en montant dans le bus vous appellerez le PCC".*

---

*Vers 13 heures, avant de reprendre la 2<sup>ème</sup> partie de votre service, vous avez demandé une nouvelle fois avec insistance, auprès du 2<sup>ème</sup> Chef de Station qui venait de prendre son service, à être libéré plus tôt. Compte tenu de la réponse, toujours négative, vous avez réitéré vos menaces de quitter votre service avant la fin de celui-ci.*

*A 14 heures 20 environ, depuis votre poste de conduite, vous avez appelé le "PCC", qui gère le trafic en temps réel, en affirmant que vous aviez une douleur vive au pied droit, et que vous n'étiez plus en mesure d'assurer votre service. Vous avez insisté pour être relevé sans délai, en mettant en avant les risques qu'il y aurait pour la clientèle si vous poursuiviez votre service.*

*Vous avez indiqué en outre que vous étiez récemment encore en arrêt de travail suite à un accident du travail. Celui-ci remonte en fait au 13 février 2006 et la visite de reprise effectuée auprès de notre médecin du travail concluait à votre aptitude au travail.*

*Vous avez donc mis le "PCC" dans l'obligation de vous remplacer mais vous avez cependant refusé d'être conduit à l'hôpital ou chez un médecin comme cela vous a été proposé à plusieurs reprises.*

*Lorsque vous avez été relevé de votre service vers 14h45, aucune gêne apparente n'est apparue dans vos déplacements, selon le témoignage de l'agent de maîtrise qui vous a conduit, à votre demande, au dépôt, d'où vous êtes parti au moyen de votre cyclomoteur. Nous observons également qu'aucun arrêt de travail ne vous a été prescrit à la suite de ces faits.*

*Il apparaît donc sans équivoque que, n'ayant pas obtenu de vos responsables hiérarchiques l'autorisation préalable de quitter votre service plus tôt, comme vous le demandiez sans invoquer d'ailleurs de motif précis, vous avez imposé votre relève au moment où vous vouliez quitter votre service, en arguant d'une douleur au pied.*

*Une partie du service de transport n'a ainsi pas pu être assurée."*

---

\_\_\_\_\_

Là encore par la plume de son conseil, plainte pénale est déposée.

\_\_\_\_\_

Ainsi en cours de journée à deux reprises, le demandeur entendait être relevé plus tôt de la fin de son service ce qui lui a été refusé eu égard aux contraintes de service.

M. \_\_\_\_\_, Chef de Station, a témoigné devant la police de la façon suivante:

"Vers midi le 6 juin 2006, M. \_\_\_\_\_ s'est adressé à lui pour lui demander l'autorisation de quitter le service une heure plus tôt. L'autorisation ne lui a pas été donnée et en montant sur son scooter, M. \_\_\_\_\_ lui a dit que de toute façon il aurait sa récupération."

A aucun moment le salarié s'est plaint d'une quelconque douleur.

M. \_\_\_\_\_ qui a assisté à l'échange confirme ce fait en ajoutant que le salarié avait manqué de respect à son supérieur par sa façon de s'exprimer.

Le demandeur a mis à exécution sa volonté de partir plus tôt en invoquant une douleur au pied. Il refusait d'être conduit chez un médecin ou à l'hôpital.

Il s'est rendu aux urgences mais aucun arrêt de travail n'a été prescrit.

Le demandeur s'était souvenu qu'il avait été en accident du travail mais le médecin du travail l'avait déclaré apte lors de la visite de reprise de mai 2006.

Le prétexte fallacieux d'une douleur qui n'a pas donné lieu à arrêt de travail est suffisant pour confondre un salarié qui entendait arriver à ses fins par tous moyens.

Ce comportement ne laisse place à aucun doute. L'insubordination est caractérisée.

Il est tout aussi surprenant que la HALDE estime que le licenciement est l'expression d'une discrimination raciale, soutenant que des salariés n'ont pas à être licenciés alors qu'il leur était reproché une insubordination ou abandon de poste.

La démonstration est sans intérêt dès lors que la lettre de licenciement vise le précédant constitué par le blâme ci-dessus analysé.

La réitération d'un comportement irrespectueux justifie la mesure.

Il y a lieu d'ajouter que la plainte a été classée sans suite, le Procureur estimant que les deux sanctions sont liées à un comportement déplacé de revendication de l'intéressé.

Cependant la faute grave n'est pas caractérisée.

~~En effet, le comportement tel que précisé, qui était au demeurant une constante du salarié à travers plusieurs autres menus incidents ne justifiait pas une sanction avec effet immédiat.~~

---

L'article 59 de la convention collective dispose qu'après la période de stage pendant laquelle le préavis réciproque est fixé à l'article 16 de la convention, les parties observent réciproquement un préavis d'un mois ou d'une durée supérieure lorsqu'elle est prévue par la loi.

L'article L 1234-1 du code du travail dispose " Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit: 3° s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois."

La paiera à M. , la somme de 3.144 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 314,40 euros d'indemnité de congés payés sur préavis.

L'exécution provisoire du jugement est de droit s'agissant de créance de nature salariale.

Le demandeur sera débouté du surplus de sa demande.

Chacune des parties supportera ses frais irrépétibles.

Les dépens seront compensés.

Il est donné acte à la HALDE de son intervention.

~~Cette Haute Autorité rappelle qu'elle est une autorité administrative indépendante qui dispose des plus larges pouvoirs.~~

Le demandeur peut pour le moins tirer vanité du fait qu'il a réussi, sans bourse délier, à jeter le discrédit sur une entreprise avec le soutien de cette autorité et la médiatisation qu'il a réussi à orchestrer alors que sa mauvaise foi résulte des développements ci-dessus.

**PAR CES MOTIFS**

Le Conseil, en sa formation de départage, statuant publiquement, par jugement **contradictoire** et en **premier ressort**, après en avoir délibéré conformément à la loi,

**DIT** que le blâme dont M. \_\_\_\_\_ a fait l'objet était fondé.

**DIT** que le licenciement de M. \_\_\_\_\_ repose sur une cause réelle et sérieuse.

**DIT** que la faute grave n'est pas constituée.

**CONDAMNE** la \_\_\_\_\_ à payer à M. \_\_\_\_\_ :

- une indemnité compensatrice de préavis d'un montant de 3.144 € bruts
- une indemnité de 314,40 € au titre des congés payés y afférents

**DEBOUTE** pour le surplus.

**ORDONNE** l'exécution provisoire du jugement.

**DONNE ACTE** à la HALDE de son intervention.

**COMPENSE** les dépens.

Ainsi fait, jugé et prononcé, les jour, mois et an susdits.

**LE PRÉSIDENT,  
R. DIETENBECK**

**LE GREFFIER  
M. GRASS**

Pour Expédition certifiée conforme  
Le Greffier

