



Conseiller, remplaçant Monsieur Benoît JOBERT, Conseiller, et désignée par ordonnance de Monsieur le Premier Président du 20 février 2012,

M. SENDEL, Vice-Président placé, faisant fonction de Conseiller  
qui en ont délibéré.

**Greffier**, lors des débats : Melle FRIEH, Greffier

**ARRET :**

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe par M. VALLENS, Président de Chambre,
- signé par M. VALLENS, Président de Chambre et Melle FRIEH, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

**Faits et procédure :**

M. est entré au service de la comme conducteur receveur le 26 mai 2003. Il a fait l'objet d'un blâme le 16 août 2005 avant d'être licencié pour faute grave le 22 août 2008. M. a fait citer la devant le Conseil de prud'hommes de Strasbourg aux fins de voir annuler le blâme, qualifier son licenciement d'abusif et de condamner la à lui payer divers montants à titre de dommages et intérêts. Sont intervenus à l'instance la HALDE et la LICRA, cette dernière n'étant plus présente à l'issue de la procédure. Par un jugement du 15 septembre 2010, le Conseil de prud'hommes a débouté M. de ses prétentions à l'exception de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés correspondants pour 3144 € et 314, 40 €, en considérant que son licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse mais ne constituait pas une faute grave.

M. a interjeté appel de ce jugement. Il demande à la Cour d'annuler le blâme et le licenciement, d'ordonner sa réintégration sous peine d'une astreinte de 500 € par jour de retard et de condamner la à lui payer les sommes de 3000 € à titre de dommages et intérêts au titre du blâme injustifié, 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour la période d'éviction, et, subsidiairement si le licenciement est seulement jugé dénué de cause réelle et sérieuse, 50 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 3144 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 314, 40 € au titre des congés payés correspondants et 3000 € pour les frais irrépétibles.

Il expose pour l'essentiel : au mois de juillet 2005, il a reçu un blâme pour avoir pris une bouteille d'eau dans un présentoir qui n'était pas destiné au personnel ; il s'est fait insulter à cette occasion par sa supérieure par des propos racistes ; il demande en conséquence l'annulation de cette sanction ; au mois d'août 2006, il a été licencié pour s'être absenté en raison d'une douleur au pied liée à un accident du travail antérieur ; il a dû consulter un médecin et se faire prescrire des antalgiques même si aucun arrêt de travail n'a été ordonné ; des salariés qui n'avaient pas un patronyme maghrébin n'ont pas été licenciés pour des faits similaires ; son licenciement doit donc être annulé en raison de cette discrimination et sa réintégration doit être ordonnée ; il a subi un préjudice important caractérisé par des conséquences psychologiques dues au harcèlement et la discrimination ; il n'a pas retrouvé d'emploi.

La sollicite le rejet de l'appel de M. et, formant un appel incident, demande le rejet de ses prétentions et le paiement d'une somme de 3000 € pour les

frais irrépétibles. La fait valoir pour l'essentiel : M. avait fait l'objet de plusieurs incidents antérieurs en 2004 et 2005 ; à l'occasion d'une opération « boissons de l'été » en juillet 2005, il s'est servi dans un réfrigérateur du restaurant self contenant des boissons alors que le personnel n'était pas autorisé ; il s'est emporté contre le cuisinier qui lui avait fait la remarque ; sa supérieure Mme lui a rappelé ses obligations ; cet incident n'a pas donné lieu à des propos racistes de sa part ; plusieurs témoins ont attesté de ces faits ; le témoin cité par le salarié n'a pas répondu aux convocations de la police dans le cadre de l'enquête pénale ; le blâme était justifié par son comportement ; un an plus tard, le salarié a voulu quitter son service pour utiliser un crédit de récupération ; suite au refus du chef de station, il a demandé à être relevé en invoquant une douleur au pied droit provenant d'un accident du travail antérieur consolidé ; il est allé voir un médecin sans qu'un arrêt de travail lui ait été prescrit ; il a été licencié pour cet acte d'insubordination caractéristique d'une faute grave ; la a tenu compte de ses antécédents ; pour les autres salariés, l'ancienneté et leur comportement antérieur ont été pris en compte ; elle n'a pas pratiqué de discrimination des salariés en fonction de leur origine ; subsidiairement, le préjudice invoqué par M. n'est pas établi ; l'intervention de l'association SOS Racisme est irrecevable en raison de l'initiative du salarié au visa de l'article L 1134-3 du code du travail et mal fondée en raison de l'absence de discrimination.

L'association SOS Racisme, absente en première instance, intervient volontairement devant la Cour aux fins de voir annuler le blâme et le licenciement prononcés contre le salarié et obtenir à son profit une indemnité de 3000 € à titre de dommages et intérêts et de 800 € pour les frais irrépétibles. Elle soutient que son intervention en appel est recevable. Quant au fond, elle fait valoir pour l'essentiel : les mesures disciplinaires prises contre M. caractérisent des actes discriminatoires ; les propos de sa collègue de travail démontrent un racisme et une volonté de discrimination ; le licenciement manifeste également une discrimination dans la mesure où d'autres salariés portant des patronymes locaux n'ont pas été sanctionnés pour des faits similaires ; la n'a pas pris des mesures à cet égard ;

La HALDE, partie intervenante, précise que le Défenseur des droits institué par la loi du 29 mars 2011 se trouve aux droits de la HALDE par l'effet de cette loi. Quant au fond, elle appuie les conclusions du salarié et présente des observations dans le même sens que l'association SOS Racisme. Se référant aux conclusions de l'enquête qu'elle a menée au sein de l'entreprise, la HALDE soutient : le salarié avait réagi à la suite de la découverte d'inscriptions racistes sur des carnets de bord ; la collègue de travail a tenu à son égard des propos racistes ; d'autres salariés n'ont pas été licenciés pour des faits semblables à ceux reprochés à M. ; les faits de discrimination sont établis en raison de la situation des autres salariés qui n'ont pas été sanctionnés pour des faits similaires.

Les parties ont développé oralement leurs conclusions.

Pôle Emploi a demandé le remboursement par la des indemnités servies à M. à concurrence de 7430, 40 € au titre des indemnités de chômage versées pendant les 6 premiers mois d'indemnisation si son licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

**Sur ce, la Cour,**

Aux termes de l'article L 1134-1 du code du travail, il appartient au salarié qui s'estime victime d'une discrimination de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination et à l'employeur de prouver que les décisions prises

sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à une telle discrimination.

Sur le blâme :

Le blâme notifié au salarié sanctionne un incident survenu le 3 juin 2005 à l'occasion d'une opération organisée par la . Il résulte des éléments de fait produits aux débats qu'un incident verbal a opposé M. et le préposé de la société ainsi que Mme supérieure de M à la , intervenue pour les séparer. Selon le responsable de l'entreprise de restauration, M. a voulu, malgré les indications qu'il lui avait été données, prendre une bouteille d'eau minérale dans un réfrigérateur du self qui contenait des boissons destinées à la clientèle, alors que le personnel de la avait un accès aux boissons par ailleurs. Mme intervenue pour les séparer, a rappelé le salarié aux règles en lui disant qu'il n'était pas chez lui ici selon des termes examinés plus loin. Il est constant que Mme a alors demandé qu'une sanction disciplinaire soit prise à l'encontre de M. , sanction qui lui a été notifiée sous la forme d'un blâme quelques jours après.

Il appartient au salarié de présenter les faits qu'il invoque. La réalité de l'incident verbal constitue un tel fait, dès lors que les propos incriminés sont attribués à la supérieure de M. qu'ils présentaient un contenu qui avait pu être jugé ambigu par la HALDE, et qu'ils ont précédé le blâme contesté.

Il incombe alors à la de prouver que cette sanction était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et que les propos dont le contenu a pu être jugé ambigu par la HALDE .

En l'espèce, elle a établi la réalité de l'incident, au cours duquel le salarié s'est affranchi des règles et, malgré les précisions répétées données par le responsable de l'entreprise de restauration et l'intervention de sa supérieure, a décidé de se servir comme il l'entendait. Ce comportement était fautif et justifiait, en tant que tel, la sanction légère prononcée contre lui.

Pour en réclamer l'annulation, M. impute l'initiative de sa supérieure au contexte dans lequel l'incident a eu lieu, en particulier les propos qu'il a prêtés à celle-ci. Les propos varient selon la version du salarié est celle de sa supérieure : soit « tu sais bien que tu n'es pas chez toi ici », soit « tu sais bien que vous n'êtes pas chez vous ici ». Un collègue de travail de M. , M a attesté de propos racistes que Mme aurait tenus par le passé en l'invitant à ne pas fréquenter des Arabes. Mais ce fait, naturellement contesté par la supérieure concernée, n'est relaté que par ce seul témoin et évoqué par un autre salarié, M , qui n'a fait que répéter les propos du premier. Or le témoin convoqué par la police dans le cadre de l'enquête pénale diligentée sur la plainte de M ne s'est pas présenté, malgré plusieurs convocations, comme cela résulte du procès-verbal d'enquête préliminaire. La a en outre versé aux débats plusieurs condamnations prononcées contre ce témoin pour escroquerie, faux et usage de stupéfiants. La moralité du témoin cité est donc pour le moins sujette à caution.

Par ailleurs, la a produit aux débats l'attestation de deux autres salariés qui relatent des pressions de M. : le premier, M. , atteste avoir fait l'objet de pressions téléphoniques et de menaces de la part de M. pour accepter de témoigner en sa faveur.

Le second M. , relate des pressions similaires du salarié dans le cadre d'un litige avec un précédent employeur.

De plus, d'autres collègues de travail ont été entendus par la police : ces témoins, Mme M. , mais aussi M. délégué syndical, ont relaté que Mme avait un comportement dénué de sentiments racistes exprimés et n'avait jamais tenu de propos discriminatoires tels que ceux relatés par M. . Deux autres salariés, les époux ont confirmé dans des attestations les propos tels que les reconnaît Mme

Enfin le préposé de la société de restauration, M qui était extérieur au personnel de la , a confirmé les propos reconnus par Mme , a indiqué qu'ils étaient sans ambiguïté et exprimaient un simple rappel à l'ordre personnel destiné à M. , sans généralisation de propos à l'égard d'un groupe de personnes en raison de leur origine.

Dans ces conditions, la a démontré par l'enquête diligentée à la suite de l'incident au sein de l'entreprise que le blâme prononcé était justifié par l'attitude d'insubordination de M. et n'était pas lié à des propos à connotation raciste ou discriminatoire de sa supérieure.

Il n'y a donc pas lieu d'annuler la sanction.

#### Sur le licenciement :

M. a été licencié un an plus tard à la suite d'un autre incident survenu le 3 juin 2006 pendant son service. Après avoir voulu se libérer avant la fin d'un service pour utiliser des heures de récupération auxquelles, selon lui, il avait droit, son supérieur, qui a relaté cette demande, a refusé en raison de la difficulté que cela créait pour lui en l'absence de remplaçant disponible. Le salarié a réitéré sa demande en début d'après-midi. Devant le nouveau refus opposé par son supérieur, il a déclaré avoir une douleur au pied droit et s'est alors fait relever puis s'est rendu dans un établissement médical en urgence. Il justifie qu'il y a été examiné par un praticien, lequel lui a prescrit des antalgiques, sans arrêt de travail.

La procédure de licenciement a été engagée suivant les formes prescrites au sein de la . Un conseil de discipline a été réuni et a considéré que le salarié avait eu un comportement fautif mais n'a pas adopté une position commune en faveur de son licenciement. Sur ces faits, il été licencié pour faute grave par une lettre du 22 août 2006, visant cet incident et rappelant le blâme et le comportement irrespectueux et provocant antérieur du salarié.

M. conteste la faute grave et allègue que son licenciement a un caractère discriminatoire, au motif que d'autres salariés portant des noms français ou alsaciens avaient eu un comportement similaire sans être pour autant licenciés. M. et la HALDE en déduisent que ce licenciement doit être annulé ou à tout le moins jugé dénué de cause réelle et sérieuse.

Il appartient à l'employeur de démontrer la faute grave reprochée au salarié et, au vu des griefs formulés par ce dernier, de démontrer que le licenciement qui lui a été notifié était justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, la a établi par les témoignages des responsables successifs de M. que celui-ci avait d'abord fait état de sa volonté d'être libéré avant la fin du service du matin avant d'invoquer une douleur au pied droit et qu'il avait annoncé que de toute manière il prendrait ses récupérations. Il a été par ailleurs établi qu'il s'est rendu en cyclomoteur à l'établissement de soins sans utiliser le service d'une ambulance que lui proposait son supérieur. Le médecin consulté a prescrit des

antalgiques au salarié sans arrêt de travail. De plus, aucun des certificats médicaux produits ne décrit la gêne occasionnée par la douleur invoquée ni n'objectivise la réalité du motif.

Enfin il ne justifie d'aucune contre indication constatée par un médecin ou par le médecin du travail concernant son aptitude à la conduite.

L'attitude du salarié dénote ainsi plus une volonté de quitter son service pour convenance personnelle à un moment choisi par lui qu'une nécessité soudaine liée à une douleur locale à un pied.

Dans ces conditions, la            était fondée à envisager une sanction à son encontre à la mesure du comportement adopté par le salarié.

Le conseil de discipline consulté a lui-même reconnu le caractère justifié d'une sanction disciplinaire, tout en se divisant sur sa gravité.

Le principe d'une sanction du salarié apparaît ainsi fondé.

Il reste à la            à démontrer que sa décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. À cet égard, la HALDE a conclu à l'existence d'une discrimination en raison de la situation d'autres salariés ayant commis des actes similaires sans être licenciés.

Mais la            a pu démontrer à l'inverse que :

- les autres salariés auteurs d'actes similaires n'avaient pas d'antécédent comportemental,

- un autre salarié portant un nom alsacien, M.            , a été également licencié pour des faits comparables dont il était coutumier.

M.            a lui-même par le passé fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre pour des faits dénotant un comportement contraire à ses obligations et à la discipline que l'employeur pouvait attendre de sa part :

- outre le blâme prononcé un an plus tôt, il avait été verbalisé pour avoir brûlé un feu rouge et avait refusé dans un premier temps d'acquitter l'amende,

- il avait méconnu des règles de fonctionnement interne concernant notamment le ramassage de clients, ce qui avait nécessité des rappels à l'ordre,

- il a eu un comportement vindicatif et irrespectueux relevé à plusieurs reprises,

- il avait reçu des observations pour le non-respect de consigne le 18 juin 2004 pour un retard d'une heure (observations du 27 octobre 2004) et pour la gestion de sa caisse le 8 avril 2005 ,

- en juillet 2005 à l'occasion de dégâts causés sur un bus pour lesquels M.            mis en cause, avait contesté sa responsabilité, la responsable de ligne Mme            a relaté son comportement agressif (compte-rendu du 15 septembre 2005).

Ces différents incidents, étalés sur une période relativement courte de trois années de présence, constituaient un comportement peu compatible avec des conditions de travail normales pour le salarié et ses collègues.

Ces agissements passés bien que non sanctionnés par une mesure disciplinaire, ont ainsi pu incontestablement peser dans la balance, au moment de décider de la sanction appropriée.

Enfin, la plainte déposée par M. [redacted] pour discrimination a fait l'objet d'un classement sans suite, pour « infraction insuffisamment caractérisée » malgré l'enquête parallèle de la HALDE.

Au vu des antécédents concernant le comportement du salarié, caractérisé par une insubordination et une agressivité, la sanction prononcée apparaît exclusive de toute discrimination.

Dans ces conditions, la sanction prononcée à l'encontre de M. [redacted] est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

M. [redacted] et la HALDE soutiennent par ailleurs qu'il a été aussi sanctionné pour avoir pris l'initiative d'une protestation collective après la découverte de propos racistes dans des carnets de bord. Cette initiative était louable et a alerté la direction de la [redacted] sur la nécessité de mettre fin à ces pratiques, dont il n'est pas discuté qu'elles ont cessé.

S'il existe une proximité dans le temps entre l'initiative du salarié à l'égard des pratiques condamnables constatées en novembre 2005 en avril 2006, et dont la réalité a été confirmée par le directeur de ressources humaines, selon un extrait de presse régionale produit aux débats, et son licenciement, ce seul élément est insuffisant en l'espèce pour démontrer que ce serait là le véritable motif du licenciement : une telle analyse aurait pu présenter une certaine vraisemblance sans les antécédents du salarié en termes de comportement : au vu des nombreux incidents antérieurs relevés, la mesure de licenciement ne peut être jugée comme dénuée de motif réel et sérieux ni disproportionnée par rapport à l'attitude d'insubordination adoptée par le salarié.

La [redacted] ne démontre cependant pas que la cessation immédiate du contrat de travail du salarié s'imposait sans respecter le préavis auquel il avait droit.

Il est dû en conséquence au salarié une indemnité compensant le préavis dont il a été privé à hauteur de deux mois soit 3144 € et les congés payés correspondants soit 314,40 €.

C'est donc à juste titre que le Conseil de prud'hommes a alloué au salarié une indemnité compensatrice de préavis ainsi que les congés payés correspondants.

#### Sur l'intervention de l'association SOS Racisme :

Le fait que M. [redacted] ait pris l'initiative d'une action prud'homale n'interdisait pas à l'association d'intervenir en sa qualité. Par ailleurs, la [redacted] ne conteste pas dans les conclusions qu'elle a développées la recevabilité de cette intervention sur la base de l'absence de l'association en première instance. Dans ces conditions, l'intervention de l'association SOS Racisme est recevable.

Il résulte cependant des éléments qui précèdent qu'elle doit être rejetée.

#### Sur les observations de la HALDE :

La Cour donne acte à la HALDE de ses observations et constate que son enquête a

permis d'établir que le véritable motif du licenciement du salarié résidait dans le rôle joué par celui-ci auprès du personnel et à l'extérieur de l'entreprise sur les comportements racistes observés en son sein.

Il y a donc lieu de confirmer le jugement. L'équité n'impose pas d'allouer à l'une ou l'autre partie une indemnité pour les frais irrépétibles engagés.

Sur la demande de Pôle Emploi :

Le licenciement de M.                    étant fondé sur un motif réel et sérieux, la demande de Pôle Emploi est à écarter.

**PAR CES MOTIFS**

**La Cour statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir statué conformément à la loi,**

**CONFIRME** le jugement entrepris ;

**DEBOUTE** M.                    de ses demandes ;

**DEBOUTE** la                    de son appel incident ;

**DIT N'Y AVOIR LIEU** d'allouer à l'une ou l'autre partie une indemnité pour les frais irrépétibles ;

**DECLARE** recevable l'intervention volontaire de l'association SOS Racisme ;

Au fond,

**DECLARE** l'intervention sans objet ;

**DEBOUTE** l'association SOS Racisme de ses prétentions ;

**DONNE ACTE** à la HALDE de son intervention volontaire et des observations déposées devant la Cour ;

**REJETTE** la demande de Pôle emploi ;

**CONDAMNE** M.                    aux dépens.

Et le présent arrêt a été signé par M. VALLENS, Président de Chambre et Mlle FRIEH, Greffier.

Le Greffier,



Pour Copie Conforme  
Le Greffier



Le Président,

