

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE TOULOUSE**

6 rue Deville
31080 TOULOUSE CEDEX 6

RG N° F 07/02811

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 08 / 665

**JUGEMENT DU
11 Décembre 2008**

Qualification : contradictoire

En premier ressort

Notification le :

16/12/2008

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

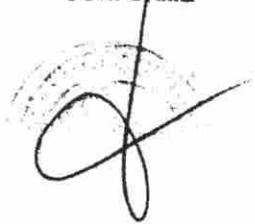
Recours

par :

le :

N° :

**EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME**



**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT DE DÉPARTITION

du 11 Décembre 2008

*Prononcé publiquement par mise à
disposition au greffe, les parties en ayant
été avisées dans les conditions prévues au
2ème alinéa de l'article 450 du Code de
procédure civile*

Monsieur

Assisté de Me Marie-Laure
DUFRESNE-CASTETS (Avocat au barreau
de CAEN)

LA FEDERATION

Représentée par Me Marie-Laure
DUFRESNE-CASTETS (Avocat au barreau
de CAEN)

SYNDICAT

Représenté par Me Marie-Laure
DUFRESNE-CASTETS (Avocat au barreau
de CAEN)

DEMANDEURS

SAS

Représentée par Me Nathalie CLAIR
(Avocat au barreau de TOULOUSE)
substituant la SCP MATHEU
RIVIERE-SACAZE ET ASSOCIES

DEFENDEUR

EN PRESENCE DE:

**HAUTE AUTORITE DE LUTTE
CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET
POUR L'EGALITE -HALDE-**

11 rue Saint Geroges
75009 PARIS

Représentée par Me Renaud FRECHIN
(Avocat au barreau de TOULOUSE)
substituant Me Jean-Marc DENJEAN
(Avocat au barreau de TOULOUSE)

- Composition du bureau de jugement lors
des débats et du délibéré
Catherine BRISSET, Président Juge
départiteur
François GUILLAUME, Assesseur
Conseiller (S)
Jacques RASSAT, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Brigitte
RAYNAUD

*** J U G E M E N T ***

Le 23 novembre 2007, M. _____, la fédération _____
~~et le syndicat _____~~ ont saisi le conseil de prud'hommes de
 Toulouse de différentes demandes à l'encontre de la SAS _____

En l'absence de conciliation, les parties ont été renvoyées devant le bureau de jugement qui s'est déclaré en partage de voix selon procès verbal du 4 septembre 2008.

Dans le dernier état de son argumentation M. _____ fait valoir qu'alors qu'il effectuait une mission d'intérim chez _____ après en avoir exécuté d'autres, il a postulé pour être recruté en contrat à durée indéterminée. Il précise avoir fait face à un refus pour lequel des motifs différents lui ont été donnés, sans lien avec ses compétences professionnelles. Il ajoute que suite à sa demande d'explications il a été mis à l'écart dans le cadre de l'exécution de sa mission d'intérim. Il soutient avoir été victime d'une discrimination raciale à l'embauche. Il sollicite à titre principal son embauche par la société _____. Subsidièrement, il demande la somme de 30 000 € à titre de dommages et intérêts outre celle de 3 000 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT sollicite la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts outre celle de 1 500 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Le syndicat _____ formule les mêmes demandes.

En réplique, la SAS _____ conteste l'existence d'une discrimination raciale. Elle ajoute que M. _____ ne produit pas d'éléments de nature à faire présumer l'existence d'une telle discrimination. Elle précise que le candidat qui a été préféré à M. _____ l'a été pour des motifs totalement objectifs liés à sa formation et à son expérience. Elle soutient que les compétences de M. _____ n'étaient pas celles requises pour le poste sur lequel il a postulé. Elle s'oppose à toutes les demandes et sollicite la somme de 2 000 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ (HALDE) a présenté ses observations.

La SAS _____ a soulevé l'irrecevabilité de cette intervention en invoquant les dispositions de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

MOTIFS DE LA DÉCISION

S'agissant en premier lieu de la présence de la HALDE qui en application des dispositions de l'article 13 de la loi 2004-1486 du 30 décembre 2004 a présenté des observations, la société _____ soulève une irrecevabilité tirée de l'article 6 de la convention européenne des droits de l'homme.

Ainsi la société _____ soutient que la HALDE qui par ailleurs dispose de pouvoirs exorbitants du droit commun, a un rôle d'assistance vis à vis de M. _____ de sorte qu'elle ne peut, sans être juge et partie, de surcroît intervenir à l'instance.

Tout d'abord, il convient d'observer que la HALDE tire des dispositions de la loi susvisée non un pouvoir d'intervention à l'instance mais la faculté de présenter des observations devant la juridiction saisie, faculté à laquelle il est vrai le juge ne peut s'opposer dans la mesure où l'audition est de droit.

Surtout, la HALDE ne présente aucune demande au sens procédural du terme dans le cadre de la présente instance. Elle n'émet en effet aucune prétention au sens du

code de procédure civile. Dès lors il ne saurait y avoir lieu à une quelconque irrecevabilité puisqu'une telle mesure ne peut porter que sur des demandes au sens de l'article 122 du code de procédure civile.

Reste à apprécier si la possibilité pour la HALDE de présenter devant la juridiction saisie des observations, possibilité qui s'impose au juge dans la mesure où l'audition est de droit est ou non conforme à la notion de procès équitable telle que définie par l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

De ce chef, il convient d'observer que si la HALDE, dans le cadre de sa mission de lutte contre les discriminations, peut présenter des observations dans le cadre d'une instance quelque soit sa nature, ses observations en elle même, certes au soutien des prétentions de la partie demanderesse, ne présentent aucun caractère impératif pour le juge saisi. Celui-ci continue de statuer au vu des règles, en particulier de preuve, propres à l'instance en cours. Les observations de la HALDE s'apparentent donc aux déclarations d'un témoin dans le cadre d'une mesure d'instruction. Le seul fait que son audition soit de droit dès lors qu'elle est demandée par la HALDE ne saurait en soi suffire à rendre le procès inéquitable étant observé que le rejet de ces observations ne rendrait pas inexistante la délibération de la HALDE qui constitue un des éléments invoqués par M. au soutien de sa demande, élément qui comme tel doit être pris en compte dans le cadre du débat au fond.

Les observations de la HALDE doivent donc être entendues.

Au regard des dispositions de l'article L 1134-1 du code du travail, il appartient à M. de produire au conseil des éléments de fait laissant supposer l'existence de la discrimination qu'il invoque. C'est en présence de ces éléments que la société doit elle démontrer que sa décision, en l'espèce celle de ne pas embaucher M. en contrat à durée indéterminée, reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

S'agissant des éléments de fait ils doivent être véritablement établis et se distinguent des allégations de M. dans le cadre de la présente instance. Ainsi les explications de celui-ci sur les raisons toujours différentes de sa non embauche ne sauraient en elles mêmes être retenues dès lors qu'elles ne sont étayées par aucun élément. Le conseil ne peut donc en aucun cas les vérifier ou les analyser de sorte qu'elles ne peuvent être considérées comme des faits établis.

Il résulte des éléments de fait produits que M. a été mis à disposition de la société dans le cadre du recours au travail intérimaire à l'occasion de deux missions, la première du 2 octobre 2000 au 28 septembre 2001 et la seconde du 10 janvier 2005 jusqu'au 7 juillet 2006. Il apparaît donc qu'il s'agissait de missions longues mais avec une interruption significative entre ces deux missions. Il est par ailleurs constant que la réalisation de ces deux missions de manière satisfaisante, ce qui n'est pas contesté ne donne pas de droit acquis à un contrat à durée indéterminée au sein de l'entreprise utilisatrice.

Au cours de l'automne 2005, soit pendant l'exercice de la seconde mission, M. a émis une candidature spontanée auprès . Il a fait l'objet d'un entretien dans le cadre de la procédure de recrutement mais n'a pas été embauché, un tiers, en l'espèce M. lui ayant été préféré.

C'est à cette occasion que M. soutient qu'il a été victime d'une discrimination fondée sur son origine raciale.

Au delà des revendications syndicales et de différentes associations portées dans le cadre institutionnel qui est le leur dans des conditions normales mais qui en elles mêmes ne peuvent être démonstratives, M. produit une attestation de M. et de M.

Contrairement aux dispositions de l'article 202 du code de procédure civile il n'est pas annexé de document justificatif d'identité à ces attestations. Il convient toutefois d'en analyser le contenu.

L'attestation de M. est ainsi rédigée : *"plusieurs intérimaires arrivés après lui au même poste ont eu droit à un contrat à durée indéterminée alors que lui présent sur le poste depuis beaucoup plus longtemps n'y a pas eu droit. De plus la hiérarchie essayant de le pousser à bout je le voyais de plus en plus déprimé et abattu. Ils ont aussi essayé de lui faire porter le chapeau pour des outils mal affûtés alors qu'il était absent au moment où ces outils ont été faits et n'aurait donc put être incriminé"*.

Les deux derniers éléments ne sont nullement circonstanciés et ne sont d'ailleurs étayés par aucun élément objectif de sorte qu'ils ne peuvent être retenus. Ceci doit d'ailleurs être rapporté à l'allégation selon laquelle M. à partir de son refus d'embauche n'aurait pu bénéficier d'aucune heure supplémentaire, allégation qui ne saurait être retenue dans la mesure où il est uniquement produit des documents généraux sur les heures supplémentaires et non les bulletins de salaire de M.

Quant au premier élément il s'en déduit que d'autres intérimaires ont bénéficié d'un contrat à durée indéterminée ce qui constitue effectivement un élément.

De l'attestation de M. il résulte qu'il a lui aussi effectué une mission d'intérim chez et n'a pas bénéficié d'un contrat à durée indéterminée. Ceci ne saurait être en soi véritablement démonstratif dans la mesure où nombre de missions d'intérim ne donnent manifestement pas lieu à un contrat à durée indéterminée. Bien que ceci ne soit aucunement mentionné dans l'attestation elle même, il se déduit de la consonance du nom de M. et des explications données à l'audience, que les demandeurs entendent rattacher cette absence de contrat à durée indéterminée à son origine ethnique. Si ceci peut constituer un élément il est au demeurant assez faible dans la mesure où il s'agissait d'une mission d'intérim en 2004 et qu'il n'est pas même invoqué à la date de réalisation de cette mission le fait qu'une autre personne ait été préférée à M.

En outre, au titre des éléments, il convient de retenir la délibération de la HALDE sur le caractère opaque du recrutement au sein et la sous représentation du personnel dont le nom présenterait une consonance d'origine nord africaine. Ce dernier point excède certes la question du litige individuel du travail dont le conseil peut seul être saisi mais il n'en demeure pas moins que la délibération de la HALDE ne peut qu'être considérée comme un élément.

Dès lors, il appartient à de démontrer que sa décision de ne pas embaucher M. tenait à des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il y a donc lieu à comparaison des profils de M. et de la personne qui lui a été préférée à savoir M.

Il apparaît que chacune de ces deux personnes a émis une candidature spontanée à un poste en contrat à durée indéterminée.

Il est exact que M. avait exécuté des missions de plus longues durées que M. au sein d'un établissement. Si ceci peut constituer un des éléments lors de la décision d'embauche, il apparaît toutefois que ce ne peut être le seul.

Or, il convient d'observer au titre du niveau de formation initiale qu'il existait des différences significatives entre les deux candidats. Ainsi, M. dispose d'un niveau BEP alors que M. dispose d'un niveau bac professionnel ce qui constitue une véritable différence dans leur niveau de formation initiale.

Il apparaît d'ailleurs que M. _____ recruté en janvier 2005 à un poste identique d'affûteur disposait lui aussi d'un bac professionnel en plus du BEP "opérateur régleur en système d'usinage" celui précisément pour lequel M. _____ avait le niveau.

Les autres affûteurs recrutés sur ce site de Saint Eloi ne peuvent donner lieu à une comparaison utile dans la mesure où ils ont été embauchés très antérieurement et à des dates où les formations professionnelles étaient différentes.

Si, comme le fait remarquer la HALDE le diplôme ou le niveau bac professionnel n'était pas en soi nécessairement une condition essentielle et déterminante du recrutement, il n'en demeure pas moins que face à deux candidats, l'un disposant du niveau bac et l'autre du niveau BEP, il apparaît bien que cette différence constitue un élément objectif pouvant conduire à recruter le candidat disposant de la formation la plus performante.

En effet, la question n'est pas de savoir si face à d'autres candidats M. _____ aurait pu être recruté où s'il disposait effectivement des compétences nécessaires pour occuper le poste d'affûteur mais s'il a été écarté de ce poste à raison de son origine.

Or, le fait d'écarter la candidature de M. _____ au profit de celle d'un candidat mieux ou davantage formé constitue bien un élément objectif étranger à toute discrimination.

Reste la question de l'opacité des procédures de recrutement, nécessairement supérieure dans le cadre de candidatures spontanées, et de la sous représentation de personnes présentant des noms à consonance nord africaine au sein

Il apparaît en premier lieu que cette argumentation présente un certain caractère de généralité excédant le conflit individuel du travail dont le conseil est saisi. Il existe d'ailleurs une certaine contradiction de ce chef entre la délibération de la HALDE au titre du cas individuel de M. _____ qui seul nous intéresse et le rapport de la HALDE ne retenant pas une difficulté particulière au sein _____ groupe dont _____ fait partie.

Surtout, cette argumentation ne pourrait que venir au soutien d'une situation d'où il résulterait que c'est bien à raison de son origine ethnique que la candidature de M. _____ a été rejetée. Mais il a été vu ci-dessus que la défenderesse, qui doit rapporter la preuve d'éléments objectifs étrangers à toute discrimination, démontre l'existence d'un niveau de formation supérieure à celui de M. _____ chez le candidat finalement retenu.

En conséquence, au delà du sentiment subjectif qui a manifestement été celui de M. _____, il ne peut en l'espèce être retenu de discrimination à l'embauche à son encontre.

Il sera donc débouté de ses prétentions. Par suite il en sera de même pour les demandes des syndicats exerçant l'action à ses côtés.

Des considérations d'équité conduisent en l'espèce à exclure l'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Les éventuels dépens resteront à la charge de M

1870

1871

1872

1873

1874

1875

1876

1877

1878

1879