

562306921

19/02/2010

ARRÊT N°

140/2010

N° R : 08/06630
PC/HH

Décision déferée du 11 Décembre 2008 - Conseil
de Prud'hommes de TOULOUSE - 07/02811
Catherine BRISSET

RÉPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE
4ème Chambre Section 2 - Chambre sociale

ARRÊT DU DIX NEUF FEVRIER DEUX MILLE DIX

APPELANT(S)

comparant en personne

assisté de Me Marie Laure DUFRESNE CASTETS, avocat au barreau
de CAEN

FEDERATION

représentée par Me Marie Laure DUFRESNE CASTETS, avocat au
barreau de CAEN

SYNDICAT

représentée par Me Marie Laure DUFRESNE CASTETS, avocat au
barreau de CAEN

INTIME(S)

SOCIETE

représentée par la SCP MATHEU RIVIERE-SACAZE ET ASSOCIES,
avocats au barreau de TOULOUSE

EN PRESENCE DE

HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET
POUR L'EGALITE
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

représentée par Me Jean-Marc DENJEAN, avocat au barreau de
TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 07 Janvier 2010, en audience publique,
devant la Cour composée de :

P. de CHARETTE, président
C. PESSO, conseiller
C. CHASSAGNE, conseiller
qui en ont délibéré.

REFORMATION

Greffier, lors des débats : D. FOLTYN-NIDECKER

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile

- signé par P. de CHARETTE, président, et par D. FOLTYN-NIDECKER, greffier de chambre.

OBJET DU LITIGE

M. a été employé au sein de la SAS , dans le cadre de deux missions de travail temporaire du 2 octobre 2000 au 28 septembre 2001 comme fraiseur commandes numériques, puis du 10 janvier 2005 au 7 juillet 2006 comme affûteur. A l'automne 2005, alors que qu'il était en cours d'exécution de la seconde mission, il a présenté une candidature pour un emploi à durée indéterminée en qualité de technicien au sein du département productique. Cette candidature n'a pas été accueillie, dans la mesure où un autre salarié alors intérimaire, M. a été recruté par contrat du 3 octobre 2005 en qualité d'affûteur commandes numériques.

Estimant avoir été victime d'un traitement discriminatoire, M. a saisi la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité puis le conseil de prud'hommes, devant lequel la HALDE a présenté des observations.

Par jugement de départage en date du 11 décembre 2008, le conseil de prud'hommes de Toulouse, rejetant une demande présentée par la SAS , a décidé que la HALDE était recevable à présenter des observations. Sur le fond, il a estimé que M. présentait des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination mais a considéré que la SAS , justifiait sa décision d'embauche par des éléments objectifs, et a rejeté les demandes de M. , tout comme celles des deux syndicats intervenants.

M. et les organisations syndicales ont régulièrement relevé appel de ce jugement. Ils reprennent à l'audience leurs conclusions reçues au greffe les 12 août 2009 et 4 janvier 2010 auxquelles il est renvoyé pour l'exposé de leurs moyens. Ils demandent l'infirmer du jugement.

M. demande que soit reconnue l'existence de la discrimination raciale dont il a fait l'objet et demande à titre principal qu'il soit ordonné à la SAS de l'embaucher et à titre subsidiaire la somme de 30 000 € à titre de dommages-intérêts. Les deux organisations syndicales demandent chacune la somme de 5 000 € à titre de dommages-intérêts.

La HALDE soutient qu'elle est recevable à présenter des observations devant la cour. Elle reprend ses observations reçues au greffe le 21 décembre 2009 auxquelles il est renvoyé pour leur exposé et énonce en conclusion que l'origine de M. est la seule justification au traitement défavorable dont il a fait l'objet.

La SAS reprend à l'audience ses conclusions reçues au greffe les 23 décembre 2009 et 7 janvier 2010, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé de ses moyens. Elle soutient que les observations de la HALDE portent atteinte au principe de l'égalité des armes dans le procès posé par l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme et demande que ses observations soient déclarées irrecevables. Elle demande sur le fond la confirmation du jugement.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La régularité des observations de la HALDE

Les premiers juges ont exactement retenu que la présence de la HALDE à l'audience pour y développer ses observations, prévue par l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004, ne méconnaissait pas le principe de l'égalité des armes dans le procès énoncé à l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

En effet, en se voyant conférer par la loi à l'égard de la victime une mission d'assistance et de conseil dans les choix procéduraux, avec la faculté de procéder à des mesures d'enquête, la HALDE assure une mission d'intérêt général d'une particulière importance ayant pour objet de combattre les pratiques discriminatoires de toute nature qui portent atteinte de la façon la plus évidente aux droits de la personne humaine.

Dès lors que par ailleurs la HALDE n'est pas partie au procès et que les observations qu'elle formule, régulièrement communiquées aux autres parties, sont librement appréciées par le juge, sa présence aux débats ne porte pas atteinte au droit de chaque partie à un procès équitable.

Les faits laissant supposer l'existence d'une discrimination

Aux termes des dispositions de l'article L. 1134-1 du code du travail, il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Il ressort en premier lieu de la lettre de candidature de M. I que celui-ci a postulé de façon générique à un poste de technicien au service productique. La SAS n'est donc pas fondée à soutenir que M. n'était pas candidat au poste d'affûteur commandes numériques attribué en définitive à M. I.

Il apparaît tout d'abord qu'au moment du refus d'embauche litigieux, M. et M. candidat qui lui a été préféré, étaient tous deux travailleurs intérimaires, employés au même poste d'affûteur avec le même coefficient 190. M. était cependant employé sur ce poste depuis le 10 janvier 2005 et avait précédemment occupé un poste de fraiseur commandes numériques au sein de la SAS pendant un an, entre octobre 2000 et septembre 2001, alors que M. I était affecté sur ce poste depuis le 17 janvier 2005.

L'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise était donc limitée à neuf mois, alors que M. pouvait faire état d'une durée d'emploi supplémentaire d'une année au titre de sa mission précédente.

Il ressort d'autre part d'un courrier du DRH de la SAS adressé à la HALDE le 27 février 2007 que c'est l'employeur qui a pris l'initiative de convoquer M. pour le 13 octobre 2004 afin de lui confier un emploi en raison d'un surcroît temporaire d'activité, démarche qui s'est concrétisée par la mission en intérim qui a débuté le 10 janvier 2005 sur le poste d'affûteur. Force est donc de constater que, pour l'employeur, le salarié avait fait la démonstration de ses capacités professionnelles lors de sa précédente affectation comme fraiseur commandes numériques.

Les comptes rendus d'«entretien compagnon» en date respectivement des 13 octobre 2004 et 16 novembre 2004 pour chacun des deux salariés font apparaître un compte rendu rempli de façon détaillée pour M. avec la mention qu'il a «*déjà travaillé sur CN (affûteuse) à* », à savoir qu'il a déjà travaillé sur une machine à commandes numériques sur le même site. Il est mentionné au titre des points faibles que l'intéressé n'a aucune expérience sur «*CN multibroches*» et, au titre du potentiel d'évolution et des capacités d'adaptation, qu'il semble davantage opérationnel pour le service d'outils coupants en fonction des besoins mais qu'il se dit prêt à être formé sur machine à portiques multibroches.

Le compte rendu concernant M. est sensiblement plus succinct, puisque seules sont mentionnées l'existence de plusieurs expériences et une «*connaissance milieu aéro et commandes numériques*». Aucun élément n'est mentionné ni en points faibles techniques ni en potentiel d'évolution et capacité d'adaptation. Au titre des points faibles personnels figure la mention «*Influenable ?*», et pour les risques et problèmes, il est mentionné «*Passion du sport avant le travail ??*».

1

En dépit du libellé imprécis et de prime abord peu engageant de ce compte rendu, l'avis général est noté comme étant favorable, alors que M. ne recueille qu'un avis réservé.

Il est établi d'autre part que M. avait déjà travaillé au sein de la SAS sur une machine à commandes numériques, lors de sa précédente mission.

De plus, aucun élément probant ne vient établir que le poste de travail auquel a été affecté M. correspondait à l'utilisation d'une machine à commande numérique nouvelle génération, comme le soutient la SAS. Cette indication n'apparaît que dans les derniers courriers adressés par l'employeur à la HALDE. Cette circonstance n'est établie en aucune façon par les attestations d'emploi rédigées la veille de l'audience le 6 janvier 2010 par une représentante du service des ressources humaines du site qui désigne soudainement les différents salariés du service comme «affûteur commande numérique nouvelle génération», alors que cette définition n'apparaît sur aucun des contrats de travail.

De même, le procès-verbal de constat d'huissier établi à la demande de l'employeur le 3 juin 2008 fait seulement apparaître la présence sur le site de deux séries de machines d'affûtage, l'une à commandes manuelles et l'autre à commandes numériques. Aucun élément de ce constat n'énonce ni n'établit que les machines à commandes numériques appartiendraient à une «nouvelle génération».

Enfin, au regard du contexte de l'embauche au sein d' les investigations menées par la HALDE ont fait apparaître que sur 288 personnes recrutées entre 2000 et 2006, toutes, comme M., ont la nationalité française, mais deux seulement ont un patronyme d'origine maghrébine. Pour la période du 1er janvier 2005 au 30 juillet 2006, sur le site de le registre unique du personnel révèle qu'aucun des 43 agents de qualification embauchés en contrat à durée indéterminée n'a de patronyme à consonance maghrébine.

Ces éléments ne sont pas remis en cause par les résultats d'un test scientifique réalisé par la HALDE auprès d'une série de grandes entreprises lors du second semestre de l'année 2007, dans la mesure où ce test porte sur un tri de curriculum vitae en réponse à une offre d'emploi, alors que les chiffres ci-dessus concernent les embauches effectivement réalisées par la SAS

Au regard de l'ensemble de ces éléments, M. a présenté des faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Les justifications présentées par la SAS

Lorsque l'existence d'une discrimination est supposée au regard des faits présentés par le salarié, il appartient à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Les premiers juges ne peuvent être suivis lorsqu'ils considèrent que l'existence du niveau bac professionnel de M. constitue un élément objectif venant justifier la préférence donnée à celui-ci pour l'embauche sur le poste considéré, au motif que M. se situe au niveau BEP.

En effet, en premier lieu, il apparaît que la procédure de recrutement utilisée par la SAS est caractérisée par une absence de transparence. L'employeur a reconnu dans ses réponses à la HALDE que le recrutement en cause n'a été précédé d'aucune offre d'emploi publique, ni à l'extérieur ni à l'intérieur de l'entreprise. La procédure de recrutement n'a donc permis de connaître ni le descriptif du poste ni les qualifications professionnelles requises pour occuper celui-ci.

La vérification par le juge du caractère objectif des justifications avancées par l'employeur suppose cependant que soient connues avant le recrutement les exigences requises pour le poste considéré, en termes de niveau de formation et d'expérience professionnelle. En l'absence de définition préalable de ces éléments, l'employeur dispose de la faculté de concevoir a posteriori toutes les justifications appropriées si une pratique discriminatoire est alléguée.

En l'espèce, aucun élément ne fait apparaître que, avant qu'il soit procédé à l'embauche, le niveau bac professionnel était considéré comme une exigence indispensable pour l'occupation du poste d'affûteur commande numérique. Il est établi au contraire, au vu des listes transmises par la SAS, sur les embauches réalisées en CDI sur le site de entre janvier 2005 et janvier 2006 que sur 22 candidats embauchés au poste d'opérateur commande numérique, 11 ont un CAP/BEP, 7 un bac professionnel, 1 un bac STI et deux un BTS. De même, sur les deux postes de tourneur et les deux postes de fraiseur, les salariés justifient soit d'un CAP soit d'un BEP.

Dans ces conditions, en l'absence de définition préalable des exigences requises pour occuper le poste considéré, l'affirmation de la SAS, selon laquelle le niveau bac professionnel du candidat retenu constitue un élément objectif n'est pas fondée.

D'autre part, la SAS ne justifie pas de son affirmation selon laquelle le profil de M. en termes d'expérience professionnelle était plus favorable que celui de M. En effet, le caractère indigent de l'entretien "compagnon" de M. qui aurait pu être un élément objectivement vérifiable, a été souligné ci-dessus. D'autre part, si le curriculum vitae de l'intéressé fait apparaître l'exécution de tâches de production et d'usinage sur machines traditionnelles et machines numériques, il en est de même de celui de M. qui mentionne des emplois d'opérateur réglé à commande numérique dans deux entreprises différentes.

1

Enfin, M. n'a pas fait l'objet d'une «recommandation» émanant du site de sur lequel il était précédemment employé. Le document fait seulement apparaître que M. avait donné satisfaction dans son contrat à durée déterminée d'un mois au sein de cet établissement. Au regard de la durée très limitée de ce contrat, cette appréciation ne peut être considérée comme ayant un caractère décisif dans le choix de ce candidat.

Dans ces conditions, en l'absence d'éléments objectifs justifiant la décision de la SAS, il y a lieu de retenir l'existence d'une discrimination à l'embauche fondée sur le nom d'origine maghrébine de M.

L'indemnisation

S'il est admis en matière de discrimination au sein de l'entreprise portant sur le déroulement de carrière que le salarié discriminé peut prétendre à l'obtention d'une reclassification ordonnée par le juge, il en va autrement en matière de discrimination à l'embauche, dans la mesure où la juridiction n'a pas la faculté de contraindre l'employeur à conclure un contrat de travail.

La réparation du préjudice résultant de la discrimination à l'embauche ne peut donc consister que dans l'allocation de dommages-intérêts. La cour dispose des éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 10 000 € le montant des dommages-intérêts revenant à M.

Les deux organisations syndicales sont fondées à réclamer l'indemnisation du préjudice causé à l'intérêt collectif des salariés qu'ils représentent. La somme qui leur sera allouée à ce titre sera fixée à 1 500 €.

Il a lieu enfin de faire droit, à hauteur des sommes fixées au dispositif du présent arrêt, aux demandes présentées au titre des frais de défense.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement en ce qu'il a déclaré recevables les observations formulées par la HALDE.

Le réforme pour le surplus.

Dit et juge que M. a subi une discrimination à l'embauche en raison de son origine.

Condamne la à payer à M. la somme de 10 000 € à titre de dommages-intérêts.

Condamne la SAS
SYNDICAT
de dommages-intérêts.

à payer à la FÉDÉRATION
la somme de 1 500 € et au
la somme de 1500 € à titre

Condamne la SAS
de 3 000 €, à la FÉDÉRATION
la somme de 1 000 € et au SYNDICAT
la somme de 1 000 € en application de
l'article 700 du code de procédure civile.

Laisse les dépens de première instance et d'appel à la charge de la SAS

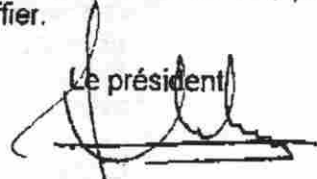
Le présent arrêt a été signé par M. P. de CHARETTE, président et par
Mme D. FOLTYN-NIDECKER, greffier.

Le greffier



Dominique FOLTYN-NIDECKER

Le président



Patrice de CHARETTE