**CONSEIL DE PRUD'HOMMES**
**DE TOULOUSE**
6 rue Deville BP 58030
31080 TOULOUSE CEDEX 6

**RG N°** F 13/02347

NAC: 80A

**SECTION** Industrie

**AFFAIRE**

**contre**

**ASSOCIATION SOS RACISME**

**MINUTE N°** 14/602

**Nature de l'affaire** : 80A

**JUGEMENT DU**
**15 mai 2014**

**Qualification :**
**Réputé Contradictoire**
**Premier ressort**

Notification le :
27-05-2014

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

Recours

par :

le :

N° :

EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

*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.*

**Audience Publique du : 15 mai 2014**

**Monsieur**

Assisté de Me Vincent BOUILLAUD (Avocat au barreau de TOULOUSE)

DEMANDEUR

Représenté par Me Stéphanie DOS SANTOS (Avocat au barreau de BORDEAUX) substituant la SELARL GSA

DEFENDEUR

**ASSOCIATION SOS RACISME**
51 avenue de Flandre
75019 PARIS
Absent

PARTIE INTERVENANTE

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur RIGAIL Jean-Luc, Président Conseiller (S)
Monsieur MORLAT André, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur MONNET DE LORBEAU Philippe, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur PASSERA Joseph, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame BUSSIERE Martine, Greffier

**PROCÉDURE**

Date de saisine :28 AVRIL 2011
Par demande déposée au greffe le 28 avril 2011

Les demandes initiales sont les suivantes :

Chefs de la demande :

***- REINSCRIPTION APRES DECISION DE RADIATION du 11.04.2013***

- Constater - qu'il a été victime de propos racistes,
- que la société n'a jamais engagé aucune démarche sérieuse et approfondie pour faire cesser ce comportement,
- qu'il bénéficie d'un niveau de classification inférieure au niveau de classification auquel il peut prétendre en application des dispositions de la CC applicable,
- DIRE ET JUGER dans ces conditions, qu'il a été victime d'un harcèlement moral et de discriminations.

- A TITRE PRINCIPAL :

PRONONCER A RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL aux torts exclusifs de la société, condamner la Société :

* 3 745.83 € bruts indemnité compensatrice de préavis;
* 374.58 € bruts congés payés afférents,
* 1 395 € indemnité conventionnelle de licenciement, sous déduction des sommes d'ores et jéà versées à ce titre,
* 37 200 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
* 30 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral résultant du harcèlement moral et de la discrimination.

- A TITRE SUBSIDIAIRE :
- constater que l'inaptitude professionnelle a pour origine le comportement dont il a été victime au sein de la société,
- dire et juger par conséquent, que le licenciement pour inaptitude professionnelle est nul,
- condamner la société à lui verser :
* 3 745.83 € brut d'indemnité compensatrice de préavis,
* 374,58 € bruts congés payés éfférents,
* 1 395 € indemnité conventionnelle de licenciement,
* 37 200 € de dommages intérêts pour licenciement nul.

- A titre INFINIMENT SUBSIDIAIRE :

- dire et juger que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, à défaut pour la société d'apporter la preuve qu'elle a effectivement recherché toutes les possibilités de reclassement en interne, et au sein du groupe de sociétés auquel elle appartient, comme d'apporter la preuve qu'un tel reclassement n'était pas possible,
- condamner la société à lui verser :
* 3 745.83 € brut indemnité compensatrice de préavis,
* 374.58 € brut congés payés afférents,
* 1 395 € indemnité conventionnelle de licenciement,
* 37 200 € de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
* 3 991.53 € brut rappel de salaire,
* 399.15 € de congés payés afférents,
* remise du certificat de travail rectifié mentionnant la requalification au niveau N3 P1, sous astreinte de 100 € par jour de reatd à l'expiration d'un délai de 10 jours calendaires à compter de la signification de la décision à intervenir,

* 2 000 € de dommages pour non respect des dispositions applicables s'agissant de la classification professionnelle,
* 8 000 € dommages intérêts en réparation du préjudice subi du fait de l'absence de formation continue,

- Article 700 du code de procédure civile ..... 3 000,00 Euros
- Autre demande : frais et dépens

Date de la convocation devant le bureau de conciliation par lettre simple du demandeur et par lettre recommandée avec AR et copie en simple du défendeur par le greffe en application des articles R.1452-3 et 4 du Code du travail : 10 MAI 2011

accusé de réception signé le 06/05/2011

Date de la tentative de conciliation : 08 juin 2011 entre :

- DEMANDEUR En personne assisté de Me POULIZAC avocat

- DEFENDEUR Représentée par Mme , DRH

Article R. 1454-18 du Code du travail : délai de communication des pièces ou des notes que les parties comptent produire à l'appui de leurs prétentions :

- pour la partie demanderesse : 05/09/2011
- pour la partie défenderesse : 04/11/2011

Date de la première fixation devant le bureau de jugement : 24 Novembre 2011 les parties y étant convoquées à comparaître verbalement, par émargement au dossier et remise d'un bulletin de renvoi.

Date de renvoi(s) :26/04/2012 - 05/07/2012 - 04/10/2012 - 11/04/2013.

A cette date l'affaire a été radiée. Par conclusions déposées au greffe le 03/10/2013, Me BOUILLAUD demande la réinscription de l'affaire. Le greffe a convoqué les parties par LR AR le 14/10/2013 pour le bureau de jugement du 28/11/2013. AR sig²nés le 15/10/2013

**Date de plaidoiries : 28 Novembre 2013**

**Date de prononcé par mise à disposition au greffe : 03 Avril 2014 prorogé au 15 Mai 2014.**

## LES FAITS

Monsieur est embauché le 17/10/2005 par la société en qualité de chauffeur d'engins, au coefficient 140, Niveau II, Position 2 et selon les conventions collectives des travaux publics.
Par la suite, son contrat de travail est transféré à la Société
Le 18 septembre 2007, Monsieur est convoqué à un entretien préalable à sanction.
Le 2 octobre 2007 adressait un blâme à M. , lui demandant une certaine réserve dans ses propos et ce pour répondre à l'accusation de harcèlement et de discrimination de la part des responsables de l'entreprise :
« nous considérons vos accusations comme diffamatoires. Ors, à aucun moment nous avons émis contre vous des actes de discrimination, la preuve en est :
Votre salaire a été augmenté en début d'année de 3,2%

Nous vous avons accordé un prêt de 3000 € sans intérêt,
Nous vous avons versé une prime exceptionnelle de 400€ en juin ».
Le 9 octobre 2007, à la suite d'une visite médicale spontanée, le médecin du travail rapportait que « Monsieur exprime une souffrance mentale dû semble-t-il aux relations au travail ».
Le 10 Octobre 2007, Monsieur écrivait à l'employeur pour déplorer que des irrégularités exprimées lors de l'entretien préalable ne soient pas reprises dans la lettre de sanction. Il reconnaissait les aides reçues et il promettait de montrer plus de réserve dans ses propos, que ces incidents ne se reproduiraient plus, qu'il n'avait pas de problème d'intégration.
Dans son courrier du 29 octobre 2007, la société constatait « nos intérêts convergents ». Puis, suite à l'enquête réalisée auprès des collègues de travail, émettait des doutes quand au actes de dévalorisation dont Monsieur aurait été victime.

Au lendemain d'un entretien informel à la demande du salarié assisté d'un membre du comité d'établissement, Monsieur adressait un courrier recommandé avec accusé de réception le 18 novembre 2010 à son employeur. Il y fait état d'une situation vécue comme une « humiliation » lorsqu' il a été démis de son poste après l'arrivée d'une nouvelle pelle en juillet 2006. Les autres secteurs où il est envoyé, tracto pelle et autres petits engins sont vécus par lui comme « la conviction de purger une sorte de pénitence ».
Il revient sur le blâme de 2007 et les faits qui ont concouru à cette situation. Il précise que sa situation lui occasionne des souffrances depuis prés de 5 ans et pense être au bout de sa capacité à concilier.
Il fait état d'une réflexion qui lui a été faite : « faut-il limoger 90% du personnel pour faire plaisir à M. » pour interroger sur une volonté d'intimidation, de mauvaise fois à son encontre. Il conclu par sa volonté absolue de faire évoluer les choses et remercie le directeur de sa patience et de son écoute.
22 avril 2011, reprise du travail après une longue période d'arrêt maladie de Monsieur

Le 27 avril 2011, le médecin traitant de Monsieur prescrit un arrêt de travail de 5 semaines.
Le 28 avril 2011, Monsieur saisissait le CPH de Toulouse demandant: Annulation de sanction, Constatation de la rupture du contrat de travail du fait de l'employeur, Rappel de salaire, Commission formation, Indemnité compensatrice de préavis, Dommage et intérêts pour non respect de la procédure, Dommages et intérêts pour rupture abusive, Autres demande pour non respect du contrat de travail violences verbales discrimination motivé par le responsable du personnel, déqualification, détérioration des conditions de travail.

Par un courrier daté du 1er mai 2011, Monsieur revient sur les conditions de sa reprise du travail prévue le 21 avril et réalisée le 26 avril. Clamant sa souffrance, reconnaissant que dans cette situation« la paranoïa me gagne », il dénonce : des propos menaçants du destinataire, des propos racistes et dégradants de collègues, un refus de formation et la falsification d'une demande lors de l'entretien individuel, un isolement sur des postes sans rapport avec ses compétences et orchestré par la hiérarchie, les propos de M. . Sa lettre termine comme elle commence ; par la demande de son licenciement.

Le 13 mai 2011, précise, par LRAR, les raisons qui ont conduit à demander à M. de retarder sa reprise de poste après son arrêt de travail prolongé. Tout en rappelant « les propos très lourds » tenus par le salarié en octobre 2007, les accusations graves et mensongères avancées en novembre 2010. L'employeur affirme avoir procédé à une nouvelle enquête minutieuse et à des rencontres nombreuses avec les collègues de travail et les supérieurs hiérarchiques. L'employeur s'explique sur la rémunération, le poste de travail, le matériel à disposition et n'entend pas répondre à la demande de licenciement.
1er juin 2011, Monsieur répond à son employeur par courrier. Il conteste la version des faits qui ont conduit à sa reprise du travail le 26 avril. Il rappelle sa situation : « je

suis le seul conducteur à qui on ne confie pas de poste stable. Pendant que vous me mettez sur voies de garage, des intérimaires à temps plein occupent des postes de conducteurs d'engins. Cela représente une sanction effective.
Petit à petit on ne m'a plus impliqué. Depuis que le tracto pelle a été vendu, on ne m'a plus confié de machine et trop souvent je me retrouve balayeur, bouche trou, tourneur de pouce sur des chantiers où j'ai des fois rien à y faire avec la sensation d'être expédié dans un isolement. La disqualification dont je fais l'objet est discriminatoire.
Vous dites avoir mené une enquête. Si c'était le cas, j'aurai été convoqué. Je vous rappelle que j'ai demandé à M. de convoquer le CHSCT ».
Il conclu qu'il reste disponible à toute proposition et négociation de résiliation de son contrat de travail.

Dans sa lettre du 16 juin 2011, l'employeur réfutait les accusations portées par le salarié et rappelait qu'après la saisine du CPH, il appartenait à ce dernier de trancher la demande de résiliation judiciaire.
En arrêt maladie, le 29 janvier 2013, la CPAM de 31 informait Monsieur qu'il ne serait plus indemnisé à compté du 1er avril 2013.
Le 8 mars 2013, Monsieur se voyait attribuer une pension d'invalidité à partir du 1/04/2013
Le 2 avril 2013, Monsieur passait une visite médicale de reprise au cours de laquelle il était déclaré inapte à son poste de travail. Le médecin du travail indiquait : « à replacer dans une activité hors de l'entreprise à un poste de travail évitant tout contact ou toute situation susceptible de générer stress et souffrance morale ».
Le 16 avril la seconde visite médicale déclaré inapte de manière définitive Monsieur à son poste de travail.
Le 26 avril 2013, la société convoquait Monsieu à un entretien préalable d'un éventuelle mesure de licenciement.

Par lettre recommandée du 16 mai 2013, M. était licencié en raison de son inaptitude et de l'impossibilité de reclassement

## DEMANDES et MOYENS DES PARTIES

LE DEMANDEUR, Monsieur demande au Conseil :

CONSTATER que Monsieur a été victime de propos racistes ;

CONSTATER que la société , informée de la situation, n'a jamais engagé aucune démarche sérieuse et approfondie pour faire cesser ce comportement inacceptable;

CONSTATER que Monsieur , alors même qu'il avait été embauché en qualité de conducteur d'engins, était affecté essentiellement à des tâches subalternes, sans rapport avec ses fonctions ;

CONSTATER que Monsieur bénéficie d'un niveau de classification inférieur au niveau de classification auquel il peut prétendre en application des dispositions de la convention collective applicable ;

DIRE ET JUGER, dans ces conditions, que Monsieur a été victime d'un harcèlement moral et de discriminations.

A TITRE PRINCIPAL :

PRONONCER la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur aux torts exclusifs de la société ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 374,54 € bruts, correspondant aux droits à congés payés y afférents ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 1 395 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, sous déduction des sommes d'ores et déjà versées à ce titre ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 37 200 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur en réparation du préjudice moral résultant du harcèlement moral et de la discrimination dont il a été victime, la somme de 30 000 € de dommages et intérêts ;

A TITRE SUBSIDIAIRE:

CONSTATER que l'inaptitude professionnelle de Monsieur a pour origine le comportement dont il a été victime au sein de la société ;

DIRE ET JUGER, par conséquent, que le licenciement pour inaptitude professionnelle de Monsieur est nul ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 3 745,83 € bruts, à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 374,58 € bruts, correspondant aux droits à congés payés y afférents ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 1 395 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 37 200 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE :

DIRE ET JUGER que le licenciement de Monsieur ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse, à défaut pour la société d'apporter la preuve qu'elle a effectivement recherché toutes les possibilités de reclassement interne et au sein du groupe de sociétés auquel elle appartient, comme d'apporter la preuve qu'un tel reclassement n'était pas possible ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 3 745,83 € bruts, à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 374,58 € bruts, correspondant aux droits à congés payés y afférents ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 1 395 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 37 200 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 3 991,53 € bruts à titre de rappel de salaire, outre la somme de 399,15 € bruts correspondant aux droits aux congés payés y afférents;

ORDONNER la délivrance d'un certificat de travail rectifié, mentionnant la requalification au niveau N3 P1 ;
ASSORTIR cette condamnation d'une astreinte de 100 € par jour de retard à l'expiration d'un délai de 10 jours calendaires à compter de la signification de la décision à intervenir ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 1 600,50 € bruts correspondant à la prime de 13ième mois dont il n'a pas bénéficié en 2012, outre la somme de 160 € bruts, correspondant aux droits aux congés payés y afférents ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour non respect des dispositions conventionnelles applicables, s'agissant de la classification professionnelle :

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 8 000 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subit du fait de l'absence de formation professionnelle continue ;

CONDAMNER la société à verser à Monsieur la somme de 3 000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile :

CONDAMNER la société aux frais et dépens de la présente procédure.

Dans ses conclusions que son conseil a développées oralement et auxquelles il convient de se reporter pour de plus amples exposés des moyens, Monsieur soutient :
La demande de résiliation judiciaire est fondée sur :
Le harcèlement moral dont il a été victime,
Une attitude discriminatoire à son égard, tant au niveau de sa classification professionnelle qu'au niveau des fonctions auxquelles il était cantonné,
Le paiement d'une rémunération inférieure aux minima conventionnels.

Sur le harcèlement moral.
L'employeur a été saisi de plaintes de Monsieur sur les relations de travail avec ses collègues. L'employeur n'a pas réagi de façon sérieuse et adaptée pour protéger son salarié et mettre fin à cette situation.
Suite aux interpellations de Monsieur en mai 2011 et notamment le 1er mai où il faisait état de propos racistes tenus par des collègues dont M. pour lequel il dénonce son laxisme et son comportement discriminatoire, l'employeur n'a auditionné que 4 cadres qui n'étaient pas en permanence sur les chantiers.
L'attestation de Monsieur est éloquente sur les propos racistes tenus. Elle est corroborée par 4 autres attestations.
Ces comportements ont eu d'importantes répercussions sur l'état de santé psychologique de Monsieur . Cette atteinte à sa santé caractérise le harcèlement moral.

Sur la discrimination.
Monsieur a été embauché alors qu'il disposait de 12 ans d'expérience professionnelle et avait été formateur en conduite d'engins de chantier. Il s'est plaint à de nombreuses reprises de ne pas être affecté à des tâches conformes à sa qualification. Il est affecté à des tâches de manœuvre alors que des intérimaires conduisent des engins de chantier.

Sur la classification.
C'est au salarié d'apporter la preuve qu'il relève de la qualification qu'il revendique.

La convention collective dont il dépend et son « guide d'utilisation de la classification nationale des ouvriers des travaux publics» ainsi que les tâches qu'il est à même de réaliser le confortent dans sa revendication.
La non reconnaissance de sa qualification au coefficient supérieur le prive des minima de rémunération annuelle auxquels il peu prétendre depuis 2007.

La mesure de licenciement prononcée à postériori.
L'inaptitude prononcée par le médecin du travail a pour origine le harcèlement moral dont a fait l'objet Monsieur et rend le licenciement nul. Le Défenseur des droits reprend cette analyse dans son courrier du 14 novembre 2013.
Sur l'absence de cause réelle et sérieuse de la mesure de licenciement.
La recherche de reclassement n'a pas été sérieusement menée, au vu des réponses obtenues, des sociétés du groupe n'ont pas été interrogées.

Les autres demandes:
Le rappel de salaire est lié au changement de qualification.
Le 13ème mois n'a pas été versé au titre de 2012.
Dommages et intérêts pour l'absence de formation - une seule en 5 ans - professionnelle est motivée par la négligence de l'employeur qui a eu pour effet de priver Monsieur d'évolution de carrière.

LE DEFENDEUR, la société demande au Conseil :

Dire et juger Monsieur mal fondé en ses fins et arguments
Le débouter de l'intégralité de ses demandes
A titre reconventionnel, le condamner à verser, sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, la somme de 2 500 €.

Dans ses conclusions, que son conseil a développées oralement et auxquelles il convient de se reporter pour de plus amples exposés des moyens, la Société soutient :
Les demandes de Monsieur ont évolué entre la saisine initiale et les conclusions transmises.

A l'origine, le DÉFENSEUR DES DROITS devait donner un avis au vu de l'ensemble du dossier. Il n'a pas jugé opportun d'intervenir.
L'association SOS RACISME présente à l'origine de la procédure, n'intervient pas non plus.

En septembre 2007, Monsieur faisait l'objet d'une mesure disciplinaire au cours de laquelle il lui était rappelé « votre fonction de conducteur d'engin ne vous dispense pas, quand ce dernier est arrêté pour manque d'activité, d'effectuer des tâches que vous donne votre encadrement. Nous considérons vos accusations comme diffamatoires» et il lui était rappelé les mesures de reconnaissance dont il avait fait l'objet.

Dans l'échange de courrier qui s'en est suivi, Monsieur s'engageait à se montrer plus réservé et reconnaissait qu'il n'avait pas de problème d'intégration. l'informait que par soucis d'équité, l'enquête réalisée par interviews « ne fait ressortir aucune situation où vous auriez pu être victime d'agissement entrainant pour vous un sentiment de dévalorisation ».

3 ans après, une nouvelle difficulté est apparue avec M. et l'employeur a souhaité s'entretenir avec lui lors d'un entretien informel le 17 novembre 2010.
Après cet entretien, recevait le 19 novembre un arrêt de travail pour maladie établie le 16 novembre.
Dans un courrier daté du 18 novembre et reçu par l'employeur le 25 novembre 2010, Monsieur se plaignait de ne plus se voir confier la nouvelle 210 VOLVO, de connaitre des conditions de travail dégradées sans expliquer quels en serait les motifs, de certains de ses collègues sans que l'on sache qui était visé ni quelles étaient les

difficultés. Ce courrier se terminait par une demande d'augmentation de salaire. Ce thème de l'augmentation de salaire reviendra systématiquement dans les demandes du salarié.
Du 16 novembre 2010 au 22 avril 2011, jour de reprise, Monsieur ne sera que très peu présent dans l'entreprise.

Compte tenu de l'incertitude du jour de reprise liée aux prolongations d'arrêts maladie et au fait que les plannings sont réalisés en amont, Monsieur n'a as été programmé pour sa reprise le vendredi 22 avril 2011 veille du we de pâques. M. a accepté de décaler son retour en prenant un jour de RTT.

Vu la faiblesse de l'activité et en établissant les plannings pour la semaine suivante, l'employeur a informé le salarié sur son répondeur téléphonique de ne pas venir travailler pendant la semaine suivante conformément au principe d'annualisation.
Malgré cela Monsieur s'est présenté à l'embauche le mardi 26 avril au matin. C'est dans ces conditions qu'il a été affecté sur le chantier de de manière précipité et non prévue.
Le mercredi 27, Monsieur a fait l'objet d'un arrêt de travail d'une durée d'un mois. Le 28 avril il saisissait votre Conseil, le 1er mai il adressait, à l'employeur, un long courrier gravement accusatoire mettant en cause des supérieurs et des collègues de travail sans que ceux-ci ne soit nommés, ni les circonstances de lieux et de temps mentionnées.
Suite à ce courrier, une nouvelle fois, l'employeur a mené une nouvelle enquête approfondie.
Après avoir demandé son licenciement dans son précédent courrier, le 2 juin 2011, Monsieur précisait être disponible à toute proposition et négociation de résiliation du contrat de travail.

L'Association SOS RACISME par lettre de rappel du 16 octobre 2013 de Madame , responsable des contentieux se désiste de la procédure et demande au Conseil d'en prendre acte.

## MOTIVATIONS DU CONSEIL

### I. Sur la demande de Résiliation judiciaire :

Attendu que l'article 1184 du Code Civil donne le choix à la partie envers laquelle l'engagement, entendu dans un contrat, n'a pas était respecté, de demander en justice la résolution.
Que le Conseil doit alors vérifier que les manquements aux obligations contractuelles sont d'une gravité suffisante pour justifier la constatation par le juge de la rupture du contrat d travail.

En l'espèce, Monsieur reproche à son employeur : Le harcèlement moral dont il a été victime,
Une attitude discriminatoire à son égard, tant au niveau de sa classification professionnelle qu'au niveau des fonctions auxquelles il était cantonné,
Le paiement dune rémunération inférieure aux minima conventionnels.

***Sur le harcèlement moral.***

Attendu d'une part que l'article L1152-1 du Code du Travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Attendu d'autre part que l'article L1154-1 du Code du Travail prévoit que « lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152 1 à L. 1152 3 et L. 1153 1 à L. 1153 4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.
Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Attendu que lors d'une situation avant fait l'objet d'une sanction disciplinaire à son encontre, Monsieur s'est plaint de harcèlement auprès de son directeur le 14 septembre 2007.

En l'espèce, ces accusations ont été considérées comme diffamatoires et ont fait l'objet d'une enquête de la part de et qu'à la suite, Monsieur s'est engagé à être plus réservé dans ses propos.

Attendu que Monsieur le 1er mai 2011, fait état de propos racistes tenu par certains de ses collègues et chefs de chantier.

Qu'en l'espèce pour appuyer son accusation il fourni l'attestation de 2 anciens salariés, l'attestation d'un passant et l'attestation fournie par un autre passant pour la cause d'un des 2 ex salariés attestant.
L'attestation du premier passant ne site ni les mots ni les protagonistes ni la date.
L'attestation de l'un des ex salariés dénonce sans plus de précision « beaucoup de racisme dans » l'entreprise, ce qui l'a conduit à démissionner.
Le 2ème ex salarié, sans préciser les dates, atteste : de propos racistes précis « on lui dit y a pas de travail pour les noirs, on le traite de salle nègre, de singe » sans autre précision de lieu et de personnes, d'un fait lointain excluant le salarié de son poste de travail au profit d'intérimaire, de moquerie lancée par M. à l'encontre de Monsieur et devant ses collègues « quand est arrivé a dit le wele wolo et tout le monde a commencé à rire ». Cette attestation est produite le 12 mai 2012, en même temps que la saisine du CPH de Toulouse par l'attestant pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.
Que suite à cette dénonciation du 1er mai 2011, faisait état le 13 mai 2011 d'une enquête minutieuse et de rencontres nombreuses de collègues et de supérieurs hiérarchiques, précisait que les personnes accusée étaient choquées et renvoyait la discussion devant les prudhommes saisis par le salarié.

La société produit 10 attestations de salariés, réalisées début avril 2012, dont 6 de supérieurs hiérarchiques, 2 de représentants du personnel. Neuf de ces attestations contestent des propos racistes ou indignes en général. Dans son attestation le chef d'agence M. , choqué, envisage de porter plainte.

***Et sur l'état de santé.***

Attendu que Monsieur dit se voir prescrire des anxiolytiques depuis 2006 et être suivi par un spécialiste depuis 2007 du fait du harcèlement invoqué
Que personne ne conteste l'état dépressif dont témoignent des courriers de Monsieur :

« le tracto pelle a été vendu, mon poste supprimé, je sombrais petit à petit dans la dépression. » 18 /11/2010,
« vous n'avez fait qu'ajouter à la somme de mes supplices un mal encore plus virulent. La paranoïa me gagne. » 1er/0/5/11.

En l'espèce, le médecin du travail note lors des visites médicales : à l'initiative du salarié les 9 janvier 2007, 19 novembre 2010 et 31 juillet 2012 et de la visite annuelle du 9 février 2010 la souffrance au travail de Monsieur
Que dans sa lettre adressée au médecin conseil de la CPAM, le médecin du travail précise que Monsieur « présente en effet une souffrance morale qu'il (M. ) attribue à des problèmes professionnels en particulier à un harcèlement moral avec fond de discrimination raciale ».

Que le médecin du travail à la suite des 10 visites médicales depuis la visite d'embauche en 2005 n'a jamais émis de réserve avant la première visite d'inaptitude ni alerté l'entreprise via les fiches d'aptitude.
Que l'attestation produite par le médecin de famille à la demande du plaignant comme ses lettres l'adressant à une spécialiste annonce « une dépression réactionnelle suite aux problèmes importants dans son travail »sans référence à du harcèlement moral n'apporte pas d'élément sur le comportement fautif de l'employeur.

Que les arrêts de travail en 2010, en 2011 et jusqu'à la visite de reprise qui s'est conclue par une inaptitude à son poste de travail, n'avaient pas d'origine professionnelle.

Que Monsieur ne démontre pas que son état d'invalidité reconnu par la CPAM et justifiant son classement dans la catégorie 1 a une origine professionnelle.

En conséquence, le conseil constate que M. ne démontre pas la responsabilité de son employeur dans la dégradation de son état de santé.

***Sur l'attitude discriminatoire.***

Attendu l'article L1132-1du 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 en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'Article L3221 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 selon la cassassion soc 06/45.556 du 20 mai 2008, il appartient au salarié de présenter les éléments matériel montrant qu'il existe une disparité de traitement et que l'employeur à la charge de justifier d'une différence objective de situation.

Attendu Monsieur fait débuter sa frustration en 2006 lorsque l'engin 210 Volvo lui a été retirée « le tracto pelle a été vendu, mon poste supprimé, je sombrais dans la dépression »
Qu'il dénonce le 18 novembre 2010 être cantonné à la conduite d'engin de location et autres petits engins alors que des intérimaires conduisent des machines de la société, pallier au manque d'effectifs, « je me suis retrouvé manœuvre ».

Qu'en l'espèce les affirmations de M. ne sont pas circonstanciées et l'attestation qu'il produit sur ce point, témoigne d'une « lointaine situation »
Que quatre salariés dont 3 supérieurs hiérarchiques de Monsieur attestent qu'il conduisait des engins mécaniques.

Attendu Que le 1er mai 2011 Monsieur revient sur son traitement « vous cherchez tout simplement à me dégouter de mon travail. En me traitant mal, en me rémunérant mal » de façon non circonstancié et vague. La seule situation précise qu'il dénonce se déroule lors de sa reprise de travail le 21 avril 2011 après 3 mois d'absence justifiée. « je me présente le mardi 26 avril à l'embauche. Sans surprise, je ne suis pas programmé. Toujours pas de poste pour moi, les choses sont plus claires que jamais. Mon nom est absent de la planification, seul moi peux entendre qu'il n'y a pas de travail ici pour le « Noir » ».

Qu'en l'espèce, l'employeur fourni les bulletins de salaire d'un conducteur d'engins plus ancien, de même qualification et au salaire légèrement inférieur.

Qu' fait valoir que la date de reprise de Monsieur ne lui a été connue que la veille soit le jeudi 21 avril alors que les plannings d'activité sont établis en fin de la semaine précédente.
Le vendredi 22, Monsieur a accepté de prendre un jour de RTT comme cela l'intéressait. Au moment d'établir le planning pour la semaine de pâques, il a été demandé à Monsieur par message téléphonique, de retarder sa rentrée d'une semaine dans le cadre de l'annualisation du temps de travail. Comme Monsieur s'est présenté le mardi matin il a été affecté aussitôt sur un chantier.
Que les plannings de la journée du 26 avril montrent que sur les intérimaires présents, un seul est conducteur d'engins, qu'il conduit une pelle à pneu ne nécessitant pas de permis particulier et que son contrat de mission est de 6 mois.

Attendu que la fiche de poste de conducteur d'engin précise un certain nombre de taches manuelles.

En l'espèce, Monsieur a fait l'objet d'une sanction au motif « votre fonction de conducteur ne vous dispense pas, quand ce dernier est arrêté pour manque d'activité, d'effectuer les taches que vous donne votre encadrement »
Que 2 conducteurs d'engins attestent nettoyer les chantiers sous entendu manuellement.

En conséquence, le Conseil dit que Monsieur ne démontre pas qu'il est victime d'un harcèlement moral ni de discrimination au sein de

***Et sur la classification professionnelle.***

Attendu que l'article 3 du contrat de travail stipule que la classification au poste de conducteur d'engins est de Niveau II- Position 2 -coefficient 140.
Qu'il a été signé par les contractants.

Attendu les conventions collectives des travaux publics dont le Titre XII, consacré aux classifications des ouvriers, se conclu par « Le guide d'utilisation de la classification des ouvriers des travaux publics » qui précise concernant le
NIVEAU II - Ouvriers professionnels- Position 2 :
Le titulaire organise et exécute, avec initiative, à partir de directives, les travaux de sa spécialité ; il est responsable de leur bonne réalisation.
Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides.
Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements et, si nécessaire, la lecture et la tenue de documents courants.
Ils nécessitent un diplôme professionnel, une formation spécifique ou une expérience acquise à la position précédente.
Exemples de tâches pour cette position :
-traçage avec mise en place et réglage précis en coffrage d'armatures ou d'éléments de gaines de précontrainte à partir de plans de détails ;
-soudage de canalisations avec traitement préalable et postérieur,
-coffrage à l'aide de coffrages, outils complexes ou fabrication de coffrages courants à l'aide de tous matériaux y compris par assemblage d'éléments modulaires,
-conduite de poste d'enrobage ou de centrale de grave ou de béton, informatisés ;
-mise en œuvre, vérification et mise en service d'installations électrique de moyenne importance.

Attendu Monsieur revendique une qualification Niveau III au moment de la procédure.

Qu'en l'espèce, dans ses écrits à l'employeur M. n'a jamais formulé cette revendication alors que la demande d'augmentation de salaire y a été systématique.
Que Monsieur qui dénonce être attitré aux travaux subalternes depuis 2006, ne fourni aucun document démontrant la réalité de sa mission et une polyvalence autre que la conduite de différents engins

Que ni les attestations des salariés ni le contrat de mission de M. , ni Monsieur ne démontrent, à aucun moment, que des taches relevant d'un niveau supérieur ont été réalisées et à quels moments.

En conséquence le Conseil juge que sa demande de classification Niveau III est infondée,
Que le salaire minima de la région Midi Pyrénées, garanti par les Conventions Collectives dont il dépend est celui du coefficient 140.

En conséquence et à titre principal le Conseil dit que la demande de résiliation judiciaire n'est pas fondée et déboute Monsieur de toutes ses demandes à ce titre.

**II. Sur le licenciement.**

Attendu l'article L1226-12 du Code du Travail précise :

« Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.
L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'Article L1226 10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.
S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III ».

Qu'en l'espèce l'inaptitude à son poste de travail dans l'entreprise diagnostiquée par le médecin du travail n'est pas d'origine professionnelle
Que l'employeur fourni les documents justifiant de sa recherche auprès des sociétés du groupe, ainsi que les sociétés composant le groupe, ainsi que le registre des entrées du 1er mars au 31 aout 2013.
Que le poste disponible et approprié, situé à 250 km des son ancien poste, est soumis au médecin du travail, lequel recommande un reclassement hors de l'entreprise et donc hors du groupe après s'être opposé à cette proposition.
Oue l'intervention du DEFENSEUR des DROITS, saisi en novembre 2012 par M. et à partir des explications et pièces fournies par lui, a consisté en une lettre préventive de rappel les obligations de l'employeur, de la règlementation et des jurisprudences.

En conséquence le Conseil constate l'inaptitude de Monsieur n'est pas d'origine professionnelle, juge la recherche de reclassement sérieuse et de bonne foi et le déboute de toute ses demandes à ce titre.

**III. Sur le treizième mois.**

Attendu que Monsieur demande le paiement du 13ème mois pour l'année 2012
Que son contrat de travail ne le stipule pas
Qu'en l'espèce l'employeur précise que cette prime était un usage accordé aux salariés en fonction de leur temps de présence.
Que depuis 2012 ce droit est porté sur les nouveaux contrats de travail et que dans ce cadre il est précisé que la prime sera versée au prorata du temps de présence
Qu'il fourni les bulletins de salaires de décembre 2012 et 2011 de 2 salariés de plus de 10 ans d'ancienneté qui n'ont pas eu de revenus durant l'année concernée et dont la prime de 13ème mois n'a pas été versée.
Que Monsieur n'a pas travaillé au cours de l'année 2012.
En conséquence le Conseil déboute Monsieur de ses demandes au titre du 13ème mois pour l'année 2012.

**IV. Sur l'absence de formation professionnelle.**

Attendu que l'article L6312-1
« L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :
1° A l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation ;
2° A l'initiative du salarié notamment dans le cadre du congé individuel de formation défini à l'Article L6322-1 ;
3° A l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation prévu à l'Article L6323-1 ;
4° Dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues à l'Article L6324-1 ;
5° Dans le cadre des contrats de professionnalisation prévus à l'Article L6325-1 ».

En l'espèce, Monsieur n'a suivi qu'une formation Blindage durant sa relation de travail avec , et qu'il lui a été refusé une demande de formation de chauffeur poids lourds ou de chef d'équipe.
Que qui démontre avoir programmé son salarié sur 2 formations, reconnais avoir modifié la programmation de l'une pour raison de service
Que la direction reconnais ne pas avoir accédé à la demande de formation conduite poids lourd car elle n'a pas besoin de chauffeur et avoir refusé la formation chef d'équipe au prétexte que Monsieur n'a pas le profil de la fonction.

Que est souverain dans la mise en place et l'organisation d'un plan de formation.

En conséquence le conseil juge infondé la demande de Monsieur au titre de la formation professionnelle.

**V. Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile.**

Attendu que l'article 700 Code de Procédure Civile dispose : « comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation ».

Qu'en l'espèce Monsieur est la partie perdante.

Que les moyens dont dispose Monsieur et la sont incomparables,
En conséquence le Conseil de Prud'hommes déboute les parties de leur demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**VI. Sur les dépens :**

Attendu que l'article 696 du Code de Procédure Civile dispose que : « La partie perdante est condamné aux dépens... »
En l'espèce Monsieur est la partie perdante.

En conséquence le conseil dit qu'il convient de faire porter à Monsieur les dépens de l'instance et frais éventuels d'huissier.

## PAR CES MOTIFS

**Le Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE – section INDUSTRIE- siégeant en bureau de jugement PUBLIQUEMENT, par décision CONTRADICTOIRE, après en avoir délibéré conformément à la Loi, en PREMIER RESSORT**

Vu les pièces et les notes des parties,

Vu les articles L1152-1, L1154-1, L1132-1, L1226-1, L6312-1, du Code du Travail,
Vu l'article 1184 du Code Civil
Vu les articles 696 et 700 du Code de Procédure Civile,
Vu le contrat de travail et les conventions collectives IDC 1702
Vu la Cassation soc du 20 mai 2008 6/45556

**PREND ACTE** que l'Association SOS Racisme se désiste de l'instance.

**CONSTATE** que Monsieur ne démontre pas du comportement fautif de son employeur dans la dégradation de son état de santé

**DIT et JUGE** que Monsieur n'est pas victime d'un harcèlement moral et de discrimination au sein de la

**QUE** la demande de classification NIVEAU III est infondée et que le salaire minima garanti par les Conventions Collectives Midi Pyrénées est celui du coefficient 140.

***En conséquence*** et à titre principal

**DIT et JUGE** que la demande de résiliation judiciaire est infondée.

**DEBOUTE** Monsieur de l'ensemble de ses demandes à ce titre.

**CONSTATE** que l'inaptitude de Monsieur n'est pas d'origine professionnelle.

**DIT ET JUGE** que la recherche de reclassement a été effectuée de bonne foi.

**DEBOUTE** Monsieur de ses demandes au titre du licenciement

**DEBOUTE** Monsieur de ses demandes au titre de la prime du 13ème mois pour l'année 2012

**DIT ET JUGE** infondée la demande de Monsieur au titre de la formation professionnelle.

**DEBOUTE** les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du CPC.

**FIXE** les dépens de l'instance à la charge de Monsieur

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de la formation du Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de TOULOUSE, les jours, mois en an susdits

**LE GREFFIER**
**M.BUSSIERE**

**LE PRÉSIDENT**
**J.L RIGAIL**