

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY

1 promenade Jean Rostand
93005 BOBIGNY CEDEX
Tél 01.48.96.22.22

OC

SECTION Activités diverses

RG n° F 04/01453

C/
SAS

Jugement du
20 Décembre 2007

NOTIFICATION par LRAR du :
24 DEC. 2007

Délivrée au demandeur
le :

au défendeur
le :

COPIE EXÉCUTOIRE
délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Extrait des minutes

JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du
20 Décembre 2007

A l'audience publique du bureau de Jugement du 25 Octobre 2007
composé de :

Monsieur Gérard FEVRE, Président d'Audience du collège Employeur

Monsieur Jean-Lucien LECLERC, Conseiller Employeur
Madame Maryline MENDEZ, Conseiller Salarié
Mademoiselle Brigitte DUBESSET, Conseiller Salarié
Assesseurs

Assistés lors des débats de Monsieur Olivier CASSANY, Greffier

a été appelée l'affaire

entre :

Monsieur

Profession : Coordinateur sureté

Partie demanderesse représentée par Me Xavier GERBAUD (Avocat au
barreau de PARIS)

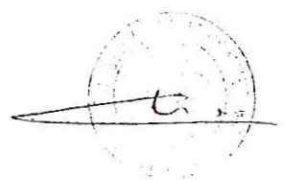
ET

SAS
Activité :

Partie défenderesse représentée par Madame .
assistée de Me FLACHET VON CAMPE Nicolas (Avocat au Barreau
de Paris)

HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et
pour l'Egalité)
11 rue Saint Georges
75009 PARIS

Partie intervenante représentée par Me Annie MOREAU (Avocat au
barreau de PARIS)



PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 19 Avril 2004
- Bureau de Conciliation du 18 Mai 2004
- Convocations envoyées le 27 Avril 2004
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 25 Octobre 2007 (convocations envoyées le 15 Mars 2007)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 20 Décembre 2007
- Décision prononcée par Monsieur Gérard FEVRE (E), Président,
Assisté de Monsieur Olivier CASSANY, Greffier

Chefs de la demande

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 58 711,92 €
- Indemnité de licenciement légale 1 467,78 €
- Indemnité compensatrice de préavis 4 892,66 €
- Congés payés y afférents 489,26 €
- Dommages-intérêts pour préjudice moral 15 000,00 €
- Prime (s) de performance individuelle 805,50 €
- Rappel de salaire sur visite médicale 228,25 €
- Congés payés sur rappel de salaire 22,82 €
- Article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile 2 392,00 €
- Exécution provisoire (art 515 du Nouveau Code de Procédure Civile)
- Intérêts au taux légal à compter de la date de saisine (articles 1153 et 1153-1 du Code Civil)
- Remise de l'attestation ASSEDIC conforme
- Remise des bulletins de salaires conformes
- Remise du certificat de travail conforme

APRÈS AVOIR ENTENDU LES PARTIES PRÉSENTES ET APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ LE CONSEIL REND LE JUGEMENT SUIVANT :

RÉSUMÉ DES FAITS

M.  est engagé le 28 février 2000 en contrat à durée déterminée de quatre mois transformé ensuite en contrat à durée indéterminée par la société , en qualité d'agent d'exploitation.

En dernier lieu, il occupait les fonctions de coordinateur sécurité sur site.

La moyenne de ses trois derniers mois de salaire est de 2 443€.

Il est convoqué le 4 avril 2006 à un entretien préalable pour le 12 avril 2006.

Il est licencié pour faute grave le 18 avril 2006 qui est aussi son dernier jour de travail.

La convention collective applicable est celle des entreprises de prévention et de sécurité.

L'entreprise emploie régulièrement plus de 10 salariés.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La partie demanderesse :

M.  fait citer la société  : devant le Conseil de Prud'Hommes afin de formuler les demandes suivantes :

- Dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse	
- Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse	58 711, 92€
- Indemnité légale de licenciement	1 467, 78€
- Indemnité de préavis	4 892, 66€
- Congés payés sur préavis	489, 26€
- Prime de performance individuelle 2005	805, 50€
- Rappel de salaire sur visite médicale	228, 25€
- Congés payés y afférents	22, 82 €
- Préjudice moral pour discrimination	15 000, 00€
- Article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile	2 392, 00€
- Remise des documents sociaux et bulletins de paie conformes	
- Exécution provisoire (art 515 du NCPC)	
- Intérêts au taux légal	
- Dépens	

A l'appui de ses demandes, M.  soutient que :

Il avait toujours bien rempli ses fonctions depuis six ans qu'il était dans la société. D'ailleurs, il avait eu une très bonne progression puisqu'il était passé de simple agent d'exploitation à coordinateur sécurité, poste dans lequel il avait la responsabilité d'une vingtaine d'agents de sécurité sur le site.

Il a eu de nombreuses notes de félicitations de la Direction sur son travail.

Il était affecté qui emploie 2 000 salariés et
traite 70 000 colis. Il était en charge, la nuit, de la sécurité du site, ce qui explique sa rémunération importante.

Le 11 mars 2006, la police, qui faisait une ronde, surprend un agent endormi à l'une des entrées du site à barrière ouverte. La police reste plus d'une heure sans voir les agents de sécurité de la société .

Trois semaines plus tard, la procédure de licenciement est engagée contre lui et il est licencié pour faute grave parce qu'un des agents dont il avait la responsabilité avait été surpris à dormir pendant son service par la police. La faute ne lui est pas imputable car il ne pouvait pas surveiller tous les agents. Il avait déjà signalé le manque de personnel et de moyens pour faire son travail.

Le salarié endormi était à 600 mètres de son bureau et les caméras de surveillance dirigées vers l'accès du site ne lui permettaient pas de voir l'agent à son poste.

Le vrai motif de son licenciement est lié à des pratiques discriminatoires, il y a une attestation d'un délégué syndical en sa faveur.

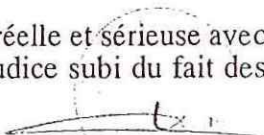
Dans cette attestation, le délégué syndical dit qu'il y a eu des licenciements sans raison. La société a perdu le marché depuis cette affaire et les agents ayant des noms à consonance maghrébine ou africaine n'ont pas été repris par la nouvelle société qui a obtenu le marché. Il y a eu un préavis de grève contre les pratiques discriminatoires de la société. Par ailleurs, M.  avait l'habitude de défendre ses agents contre les pratiques discriminatoires.

C'est pour ces raisons qu'il a été licencié pour faute grave.

Les conséquences de son licenciement ont été très préjudiciables car ce fut la fin de sa progression exemplaire dans la société. Maintenant, il travaille comme intérimaire à 1 500€ par mois, d'où une perte salariale importante. Il n'a plus de responsabilités.

Il fait une dépression car sa femme a été licenciée pour motif économique.

M.  demande donc que son licenciement soit dit sans cause réelle et sérieuse avec paiement des indemnités prévues dans ce cas et réparation du préjudice subi du fait des pratiques discriminatoires de la société.



Enfin, M. X demande le paiement de la prime de performance individuelle 2005 qu'il n'a pas perçue.

Intervention de la HALDE :

La HALDE a été saisie le 10 mai 2006 par M. X parce qu'il considérait que le motif de son licenciement n'était pas réel mais qu'il avait été licencié pour des raisons raciales ou religieuses suivant l'article L 122-45 du code du travail.

Conformément à cet article, le salarié donne des éléments pour appuyer ses demandes :

1. en avril 2006, il y avait un grand chambardement à Roissy car on croyait à une menace terroriste.
2. Il y avait eu un article dans le journal « Libération » sur les pratiques de la société.
3. Le livre venait d'être publié.
4. Dans son attestation, le délégué syndical précisait que suite à la perte du marché avec Fedex, les agents ayant des noms français avaient été repris par la nouvelle société mais pas ceux ayant des noms africains ou maghrébins.
5. Il y avait eu un préavis de grève pour discrimination et la société a signé deux mois plus tard une charte de la diversité.

La partie défenderesse :

Pour sa part, la société Y déclare ce qui suit :

Le client a retiré le marché à la société parce que la police est entrée sur le site et est restée plus d'une heure sans aucune intervention des agents de sécurité.

M. X qui était en charge des agents de sécurité, n'a donc pas fait son travail. Il n'a pas contrôlé où étaient les agents ni ce qu'ils faisaient, ce qui constitue une faute grave caractérisée.

Il ne conteste pas que l'agent surpris par la police était en train de dormir. C'était son travail en tant que coordinateur de sécurité de surveiller les autres agents sur le site, ce que manifestement il n'a pas fait. Son licenciement pour faute grave est donc parfaitement justifié.

La société précise que le salaire brut de base de M. X était de 1600€, le reste étant constitué de primes et que le dernier jour travaillé est le 4 avril et non le 18 avril, car il a été mis à pied pendant toute la durée de la procédure de licenciement.

L'accusation de discrimination ne repose sur rien. M. X comme il le dit lui-même a eu une très belle progression dans la société, ce qui prouve qu'il n'a jamais fait l'objet de discrimination.

L'attestation du délégué syndical sur laquelle se fondent M. X et la HALDE est tapée à la machine, elle n'est pas signée ni datée et n'est pas accompagnée des formules légales et des papiers d'identité de l'auteur. Elle n'est donc pas recevable et n'a aucune valeur. De plus, elle contient des informations fausses car les pseudo-discriminés non repris par la nouvelle société sont toujours salariés de Y ils n'ont pas été licenciés. Aucun d'eux n'est intervenu auprès de la HALDE.

Il n'y a donc aucun indice, aucune preuve ni aucun fait montrant une quelconque discrimination dans la société à l'égard de M. X.

Concernant la prime de performance individuelle et la paie de la visite médicale, elles ont été versées comme en témoignent les bulletins de paie.

Il convient donc de débouter M. X de l'ensemble de ses demandes.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Art. L. 122-45 : 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, 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 moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, «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 patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

Selon l'article ci-dessus, M. ~~X~~ devait apporter des éléments permettant de définir une éventuelle discrimination, or aucun élément tangible n'est fourni ni par M. ~~X~~ ni par la HALDE. En particulier, l'attestation du délégué syndical sur laquelle ils s'appuient n'est pas recevable ni dans la forme ni dans le fond car non signée, non datée, faite à la machine et non accompagnée des formules légales obligatoires et des papiers d'identité de son auteur. Les autres éléments avancés, un article de journal et la publication d'un livre, ne constituent en aucun cas des faits ou des éléments de faits susceptibles de prouver une quelconque discrimination. Ce sont des faits totalement étrangers à la société.

En revanche, la société ~~Y~~ montre bien qu'il n'y a pas eu de discrimination à l'encontre de M. ~~X~~ comme en témoigne sa progression dans la société. Contrairement à ce qu'affirme M. ~~X~~, les salariés non repris par la nouvelle société sur le site n'ont pas été licenciés du fait de leurs origines mais sont toujours dans la société ~~Y~~. Enfin, lors du licenciement de M. ~~X~~ la société s'appêtait à signer une charte de la diversité ce qui va encore à l'encontre d'une discrimination.

Il n'y a donc aucun élément de fait au sens de l'article L 122-45 du code du travail pour laisser supposer qu'il y avait des pratiques discriminatoires et la société apporte bien les preuves que ces accusations sont infondées. En conséquence, les accusations de discrimination portées par M. ~~X~~ contre la société ~~Y~~ ne reposent sur rien et ne pourront pas être retenues.

Concernant le licenciement de M. ~~X~~ il est avéré que M. ~~X~~ n'a pas surveillé et contrôlé les agents dont il était responsable ce qui constitue une faute et qui justifie un licenciement surtout dans le contexte particulier de la sécurité aéroportuaire où tout laxisme ou relâchement peuvent avoir des conséquences importantes. En revanche, la faute grave ne peut pas être retenue car M. ~~X~~ ne pouvait pas non plus être derrière chaque agent de sécurité. Il y a eu une forte négligence de sa part mais pas une faute grave ce qui donne une cause réelle et sérieuse de licenciement. En conséquence, conformément à l'article 12 du Nouveau Code de Procédure Civile :

« le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. »

Le licenciement de M. ~~X~~ est donc requalifié en licenciement avec cause réelle et sérieuse et c'est à bon droit qu'il peut demander le versement de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité de préavis.

Sur la prime de performance individuelle et le paiement du salaire pendant la visite médicale, aucun bulletin de paie n'étant fourni, il est impossible de vérifier qu'ils ont bien été versés conformément aux dispositions de la convention collective. La société **Y** n'apporte pas de preuve de ces paiements, aussi les demandes de M. **X** pourront recevoir une suite favorable.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement Contradictoire en premier ressort :

Requalifie le licenciement en licenciement avec cause réelle et sérieuse.

Condamne la SAS **Y** à verser à M. **X** les sommes suivantes :

- 1467.78 € (mille quatre cent soixante sept euros et soixante dix huit cents) au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 4892.66 € (quatre mille huit cent quatre vingt douze euros et soixante six cents) au titre du préavis
- 489.26 € (quatre cent quatre vingt neuf euros et vingts six cents) au titre des congés payés afférents
- 805.50 € (huit cent cinq euros et cinquante cents) au titre de la prime de performance individuelle
- 228.25 € (deux cents vingt huit euros et vingt cinq cents) au titre du paiement de la visite médicale
- 22.82 € (vingt deux euros et quatre vingt deux cents) au titre des congés payés afférents
- 700 € (sept cent euros) au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Rappelle que les créances de nature salariale porteront intérêts de droit à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation, soit le 28/04/2004, et les créances à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement,

Ordonne la remise des documents sociaux conformes au présent jugement.

Déboute M. **X** du surplus de ses demandes.

Condamne la SAS **Y** aux entiers dépens.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT

COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef

