TRIBUNAL JUDICIAIRE DE
CRÉTEIL
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
Immeuble "Le Pascal" - Hall A
1, avenue du Général de Gaulle
94000 CRETEIL

Tél : 01.42.07.00.04
cph-creteil@justice.fr

N° RG F 19/01765

N° Portalis DC2W-X-B7D-DKSF

SECTION Encadrement

Minute N° 22/00104

Jugement du 08 Mars 2022

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

Notification le :

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT PRONONCÉ LE 08 Mars 2022

Extrait des minutes du greffe

Monsieur X

Assisté de Me Galina ELBAZ (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

Association LICRA (LIGUE INTERNATIONALE CONTRE LE RACISME ET L'ANTISÉMITISME)
42 rue du Louvre
75001 PARIS
Représenté par Me Leslie KOUHANA KALFA (Avocat au barreau de PARIS)

Association SOS RACISME
51 avenue de Flandre
75019 PARIS
Représenté par Me Betty ESTREM (Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENSEUR DES DROITS
Libre réponse 71120
75342 PARIS
Représenté par Me Laëtitia BRAHAMI (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIES INTERVENANTES

S.A.S. Z

Représenté par Me Laurent FEBRER (Avocat au barreau de PARIS) et Me Sarah MUSTAPHA (Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

Composition du bureau de jugement lors des débats du **23 Novembre 2021** et du délibéré :

Madame Déborah WARGON, Président Conseiller (E)
Monsieur Stéphane DURACHTA, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur William GEIB, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Denis DELVIGNE, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Monsieur Tener GENC, Greffier

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 16 Décembre 2019
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 12 Mars 2020
- Convocations envoyées le 30 Janvier 2020
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 23 Novembre 2021 (convocations envoyées le 20 Janvier 2021)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 08 Mars 2022
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Monsieur Tener GENC, Greffier

PROCÉDURE

— Vu la date de saisine du Conseil du 13 décembre 2019

Monsieur X a saisi le présent Conseil aux fins de réclamer, *in fine* :

- Reconnaissance du harcèlement moral
- Reconnaissance de la discrimination morale
- 221.311,60 euros pour dommages et intérêts pour harcèlement moral
- 221.311,60 euros pour dommages et intérêts pour discrimination raciale
- 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;
- ORDONNER la capitalisation des intérêts au taux légal en application de l'article 1343-2 du Code civil ;

CONDAMNER la société Z aux entiers dépens.

La LICRA, intervenante volontaire par courrier du 20 décembre 2019, sollicite les demandes suivantes :

- 5.000 euros en réparation de son préjudice moral du fait de la discrimination
- 2.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

SOS RACISME, intervenante volontaire par courrier du 29 janvier 2020, sollicite les demandes suivantes :

- 5.000 euros en réparation de son préjudice moral (...)
- 2.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Le DÉFENSEUR DES DROITS, dûment représenté en tant qu'*amicus curiae*, ne formule aucune demande, mais a exposé un avis.

Pour sa part, la société Z formule les demandes suivantes :

- Débouter Monsieur X de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;
- Débouter la LICRA de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;
- Débouter SOS RACISME de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.
- Débouter le DÉFENSEUR DES DROITS de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.
- Condamner M. X à régler à Z la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- Condamner LA LICRA à régler à Z la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- Condamner SOS RACISME à régler à Z la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- Condamner LE DEFENSEUR DES DROITS à régler à Z la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

LES FAITS

La société Z , filiation d'une société américaine, a pour activité la commercialisation de solutions logiciels. Elle compte à ce jour en France environ 60 salariés.

Monsieur X a été engagé par Z , à effet au 2 janvier 1997, en qualité d'Ingénieur d'affaires, statut cadre.

Sa rémunération à l'embauche était de 290 000 francs, portée à 300 000 francs 6 mois plus tard, ainsi qu'une partie variable de 140 000 francs. Parmi ses avantages, Monsieur X disposait d'une voiture de fonction.

En août 2002, soit 5 ans après son embauche, son responsable Monsieur D a choisi de promouvoir, parmi les ingénieurs commerciaux, Monsieur X en tant que « *Responsable des ventes* ».

En 2017, Monsieur X a sollicité une rupture conventionnelle – accepté par son employeur - et son contrat de travail a été rompu le 14 avril 2017. Il bénéficiait, en dernier lieu, d'un salaire annuel brut de 132 591 euros, à 100% des objectifs atteints, faisant partie des 3 salariés les mieux rémunérés de la société.

Dans le cadre de son départ, Monsieur X a perçu la somme de 330 000 euros brut.

En juillet 2018, Monsieur X s'est manifesté par son avocat pour affirmer qu'il aurait été victime d'une « *discrimination* » soutenant que, le 19 novembre 1996, lors de la signature de son contrat, son employeur lui aurait demandé d'utiliser à titre professionnel, le prénom « *Antoine* » au lieu de « *Mohamed* ».

Le présent Conseil a été saisi le 13 décembre 2019.

Pour de plus amples exposés des faits, de la procédure et des prétentions respectives des parties, le Conseil se réfère à leurs conclusions respectives visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats du 23 novembre 2021conformément aux termes de l'article 455 du CPC.

SUR CE, LE CONSEIL

A) <u>Sur les demandes liées à la discrimination raciale alléguée</u>

Une discrimination est une différence opérée pour un motif prohibé, l'article L 1132-1 du Code du travail énumérant les motifs prohibés, dont l'origine, l'appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une prétendue race.

Les discriminations directes et indirectes sont définies par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations :

- constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, en raison d'un motif prohibé, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable,
- constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

a) Sur la demande de prescription

La société soulève *in limine litis* la prescription de l'action en discrimination.

A ce titre, l'article L 1134-5 du Code du travail issu de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 dispose que *« L'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination. Ce délai n'est pas susceptible d'aménagement conventionnel. Les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée ».*

En l'espèce, si Monsieur X précise que dès la signature de son contrat en 1996, soit près de deux mois avant son entrée effective au sein de la société, « il » lui avait été demandé de porter comme prénom Antoine, il apparaît que le litige porte donc sur l'ajout du prénom Antoine dès son embauche.

Or, à supposer que cette initiative relève de la société défenderesse, ce qui n'est pas établi, Monsieur X a, durant, plus de 20 ans utilisé le prénom Antoine en connaissance de cause, ce fait ne lui ayant pas été révélé moins de cinq ans avant la saisine du présent Conseil.

Il n'a jamais émis la moindre contestation, ni auprès de sa hiérarchie tant en France qu'au sein de la maison mère, ni auprès des instances représentatives, ni auprès de la médecine du travail, ni auprès de l'inspection du travail, ni enfin auprès de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE) puis du Défendeur des droits.

Il n'a pas non plus utilisé la procédure d'alerte mis en place par son employeur.

Il n'est pas contesté que, sur le sujet du prénom, Monsieur X ne se soit plaint qu'une seule fois ; mais c'est au contraire, lorsque le prénom « *Antoine* » ne figurait pas sur un document le concernant.

En conséquence, Monsieur X ne peut sérieusement soutenir que son employeur lui a imposé l'utilisation du prénom « *Antoine* » dans les relations contractuelles, et ce, qui plus est, durant plus de 20 ans.

La prescription quinquennale sur la discrimination est donc acquise au 2 janvier 2002, soit 5 années après son entrée effective au sein de la société.

b) Sur le fond

Pour la moralité des débats, l'action en discrimination n'est même pas fondée.

Il sera rappelé que Monsieur X . allègue que, dès son embauche fin 1996, son employeur lui aurait demandé de changer son prénom, Mohamed, en celui d'Antoine, ce qu'il estime être une discrimination.

Mais, s'il est un fait que Monsieur X . était prénommé Antoine sur son lieu de travail et dans les documents de travail versés aux débats, le demandeur n'établit pas les faits qu'il reproche à son employeur : en effet, il n'apparaît pas que ce changement de prénom a été la volonté de l'employeur.

Tout au contraire, le demandeur s'est lui-même plaint par un mail que son prénom Mohamed avait été utilisé dans un mail, en rappelant le prénom Antoine.

Par ailleurs, la vie professionnelle du demandeur montre l'absence de toute discrimination dans son évolution de carrière.

La société Z a embauché Monsieur X : à effet au 2 janvier 1997, en qualité d'Ingénieur d'affaires, statut cadre.

Il ne peut être contesté que Monsieur X a rapidement évolué au sein de la société durant plus de 20 années pendant lesquelles il n'a jamais émis la moindre revendication ou remarque quant à une quelconque discrimination, ou émis la moindre remarque sur une quelconque discrimination à son égard ;

Il est établi qu'il a régulièrement évolué, et, en son dernier état, il percevait un salaire annuel brut de 132.591 euros, à 100% des objectifs atteints, et faisait partie des trois salariés les mieux rémunérés de la société en France.

Il n'est pas non plus remis en cause qu'après 20 années de collaboration, Monsieur X : a sollicité une rupture conventionnelle – non contestée - et que son contrat de travail a été rompu le 14 avril 2017. À ce titre, il a perçu la somme de 330 000 euros brut.

Ce n'est qu'un an après son départ, que la société défenderesse était contactée par l'avocat de Monsieur X , pour affirmer, pour la première fois depuis fin 1996, qu'il aurait été victime d'une « *discrimination* » lors de son embauche soutenant que lors de la signature de son contrat de travail, il lui aurait été demandé d'utiliser le prénom « *Antoine* » au lieu de « *Mohamed* ».

Le courrier de son conseil sollicitait *in fine* une proposition de « *réparation amiable* ».

La société Z : refusait de faire droit à la demande indemnitaire de Monsieur X , estimant n'avoir jamais discriminé le demandeur.

Un an après, par requête reçue le 13 décembre 2019, Monsieur X a saisi le Conseil des demandes mentionnées ci-dessus.

Ni le prénom, ni les origines de Monsieur X n'ont été un quelconque frein en matière d'embauche, de promotion, de salaire ou de conditions de travail.

La société montre aussi qu'elle a mené des actions contre la discrimination en son sein avec une tolérance « zéro ».

En effet, avant la présente instance, la société s'est dotée d'une procédure de signalement pour prévenir toute discrimination à travers ses codes de déontologie et de conduite professionnelle indiquant :

- les pratiques interdites,
- le fait que les employés sont recrutés, sélectionnés sur la base du mérite individuel et de la capacité par rapport au poste occupé et, en tant qu'entreprise composée de membres talentueux et diversifiés, la société s'engage à utiliser équitablement et efficacement tous les employés sans égard à la race, la couleur, la religion, l'origine, le genre, etc.,
- que le respect des règles est exigé de tout le personnel afin de donner à la Société la possibilité de corriger au plus tôt toute éventuelle difficulté,
- qu'en cas d'actes répréhensibles, le salarié est tenu de signaler notamment auprès de la Direction des ressources humaines,
- étant souligné que le salarié est protégé en cas de signalement contre toutes représailles.

La Société communique ses codes de déontologie et de conduite professionnelle de 2004, 2010, 2012, 2016, 2017, 2018 où elle réitère régulièrement auprès des salariés la procédure de signalement en matière de discrimination et harcèlement.

Monsieur X ne s'est jamais signalé durant les 20 années de la relation de travail alors que la société a mis en place les mesures de prévention par une procédure de signalement diffusée de manière réitérée auprès de ses salariés.

Monsieur X ne s'est jamais signalé auprès des autres acteurs de la prévention.

La seule fois où Monsieur X s'est manifesté durant la relation de travail au sujet du prénom « *Antoine* » c'est lorsque ce dernier ne figurait pas sur son avenant 2008 de son contrat de travail.

De ce fait, Monsieur X reconnaît que son prénom usuel au sein de la société était bien « Antoine ».

Monsieur X ne peut prétendre avoir subi le moindre préjudice en la matière.

Le Conseil de céans ne peut que constater que Monsieur X n'a jamais soulevé la moindre demande liée à une discrimination, et qu'au contraire, il a été promu régulièrement, qu'il a évolué dans sa carrière durant les 20 années de collaboration, jusqu'à devenir le troisième salaire de la société.

En conséquence, Monsieur X sera débouté de sa demande au titre de la discrimination.

B) Sur la demande au titre du harcèlement moral

L'article L 1152-1 du Code du travail dispose que : « *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* ».

Dès lors que sont caractérisés ces agissements répétés, fût-ce sur une brève période, le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur.

L'article L 1154-1 du Code du travail aménage la charge probatoire en matière de harcèlement moral, le salarié devant présenter des éléments de fait qui laisse supposer l'existence d'un harcèlement et, si les faits sont matériellement établis, apprécier si, pris dans leur ensemble, permettent de présumer ou laisser supposer l'existence d'un harcèlement au sens de L 1125-1, et, dans l'affirmative, apprécier si l'employeur prouve que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs à tout harcèlement.

En l'espèce, Monsieur X présente comme seul agissement l'utilisation professionnelle du prénom Antoine au lieu de Mohamed et ce, dès son embauche en 1996, utilisation qui aurait été imposée par son employeur.

Mais, à supposer que cette action en harcèlement moral ne soit pas prescrite, ce fait d'avoir été contraint d'utiliser ce prénom n'est pas matériellement rapporté.

En conséquence, Monsieur X sera débouté de sa demande au titre de harcèlement moral.

C) Sur l'intervention de SOS RACISME, de la LICRA et du DÉFENSEUR DES DROITS.

Les parties intervenantes SOS RACISME, la LICRA et le DÉFENSEUR DES DROITS sont recevables, mais mal fondés.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, statuant contradictoirement, en premier ressort, par jugement mis à disposition au greffe et après en avoir délibéré conformément à la loi,

Déboute Monsieur X de ses demandes,

Juge la LICRA, SOS RACISME et le DÉFENSEUR DES DROITS recevables, mais mal fondés,

Déboute la société Z de ses demandes reconventionnelles,

Laisse les dépens à la charge de chacune des parties,

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au greffe les jour, mois et an susdits.

Le greffier **Le président**

EXPÉDITION CERTIFIÉE
CONFORME
POUR NOTIFICATION
LE GREFFIER EN CHEF