**CONSEIL DE PRUD'HOMMES**
**DE PARIS**
27 Rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

**SECTION**
**Commerce chambre 2**

N° RG F 21/06830 - N° Portalis 352I-X-B7F-JNJE7

**NOTIFICATION** par
LR/AR du :

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**

# JUGEMENT

Contradictoire en premier ressort

Prononcé à l'audience du **13 mai 2022** par Madame Annlor VLACHEV, Présidente, assisté de Madame Béatrice LENERAND, Greffier.

Débats à l'audience du **07 avril 2022**

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré :

Madame Annlor VLACHEV, Président Conseiller (S)
Monsieur Frédéric TARDI, Assesseur Conseiller (S)
Madame Nathalie DAVIS, Assesseur Conseiller (E)
Madame Magali L'HER, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Béatrice LENERAND, Greffier

ENTRE

**Mme X**

Assistée de Me Eva TOUBOUL C1629 (Avocat au barreau de PARIS)

**Association S**

Représenté par Me Betty ESTREM E0594 (Avocat au barreau de PARIS)

**DEFENSEUR DES DROITS**
TSA 90716
75334 PARIS CEDEX 07
Représenté par Me Laëtitia BRAHAMI C0254 (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEURS

ET

**Société 2**

Représenté par Me Bertrand LOUBEYRE C1930 (Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

**PROCÉDURE**

- Saisine du Conseil le 02 août 2021.

- Convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée reçue le 27 août 2021, à l'audience de conciliation et d'orientation du 22 octobre 2021.

- Renvoi à l'audience de jugement du 07 avril 2022.

- Les conseils des parties ont déposé des conclusions.

Chefs de la demande
- Indemnité pour discrimination d'embauche 2 mois de salaire ..... 4 666,66 €
- Dommages et intérêts pour rupture abusive des pourparlers trouvant sa cause dans la discrimination à raison de l'origine de la salariée 3 mois de salaires ..... 6 999,99 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 000,00 €
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Dépens

Demandes de S(
- Dommages et intérêts au titre des préjudices discriminatoires subis par Madame X dans le cadre de l'exécution de son contrat ..... 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 2 000,00 €

Demande reconventionnelle
- Article 700 du Code de Procédure Civile ..... 3 000,00 €

**EXPOSÉ DES FAITS**

Mme X était en recherche d'emploi depuis le 30 avril 2021.
En date du 17 mai 202, elle a signé avec la CPAM un contrat à durée déterminée d'une durée de 4 mois, devant être reconduit dans le cadre d'un remplacement de congés maternité.

Mme X étant en recherche d'emploi stable a candidaté le 20 mai 2021 au sein de la société Z pour un poste de « juriste en dommage corporel junior », en contrat à durée indéterminée.

En date du 21 mai 2021 elle sera contactée par la société Z pour convenir d'un entretien d'embauche.
L'entretien s'est tenu en date du 25 mai 2021 en présence de la responsable du service « Dommage corporel » et d'une juriste.

La société Z souhaitait pourvoir le poste au 1er juin 2021 pour permettre à Mme X d'être formée pendant 11 jours par la juriste sortante.

Le salaire fixé au contrat était de 28000,00 euros bruts annuel.

Le 26 mai 2021, Mme X a été informée de la suite favorable donnée à sa candidature et concomitamment elle a informé la CPAM qu'elle souhaitait rompre la période d'essai de son contrat à durée déterminée.

En date du 27 mai 2021 elle envoie à la société Z les documents nécessaires à la rédaction de son contrat.

En date du 28 mai 2021, la société Z la contacte pour l'informer qu'en raison de la crise sanitaire elle ne pouvait plus l'embaucher en CDI mais sur la base d'un CDD de 12 mois.

En date du 29 mai 2021 le site « A » publie de nouveau l'offre d'emploi pour le même poste en CDI.

C'est en l'état que se présente l'affaire devant le Conseil.

**EXPOSE DE LA PARTIE DEMANDERESSE**

Mme X par voie de son conseil expose à la barre :

Mme X a clairement fait l'objet d'une discrimination à l'embauche, condamnée par l'article L.1132-1 du Code du Travail.

La société Z a rompu la promesse d'embauche sur un motif illicite, à savoir son origine étrangère, alors que Mme X remplissait toutes les conditions pour l'embauche.
Dès le 29 mai 2021 l'offre de poste était remise sur le site « A ».

C'est en recevant les documents nécessaires à la conclusion du contrat et en l'occurrence le titre de séjour de Mme X que la société Z a rompu sa promesse d'embauche.

Cette rupture a causé à Mme X un important préjudice moral et une perte financière.

Elle a été privée d'un CDI et n'a retrouvé suite à la rupture de son CDD avec la CPAM qu'un autre CDD de moins de trois mois donc toujours en contrat précaire.

Elle ne peut également acquérir la nationalité Française car elle doit justifier de son insertion professionnelle et de ressources suffisantes et stables.

La rupture de la promesse d'embauche du fait de la nationalité étrangère de Mme X a privé cette dernière de cette chance.

De ce fait la société Z devra être condamnée à lui verser des dommages et intérêts.

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X les frais de la présente procédure la société Z sera condamnée à lui verser une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**EXPOSE DE LA PARTIE DEFENDERESSE**

La société Z résiste à ces demandes et expose à son tour :

Le GIE Z soulève l'irrecevabilité de l'intervention volontaire de l'association S

L'association a versé aux débats ses statuts.
L'article 17 précise que le Président peut représenter l'association dans les actes de la vie civile et avec l'autorisation du bureau statutaire représenter l'association en justice tant en demande qu'en défense.

Il ne peut être remplacé que par un mandataire agissant en vertu d'une procuration spéciale.
En l'espèce il n'est produit aucune autorisation avec date certaine du bureau statutaire, permettant de valider l'intervention volontaire de l'association.
L'intervention de S sera par conséquent jugée irrecevable.

Sur le fond du litige

Mme X prétend avoir subi une discrimination fondée sur son origine étrangère.

Mme D responsable RH et membre du comité de direction a eu elle-même un titre de séjour puis la nationalité française.

Elle atteste que lors du recrutement elle avait connaissance que Mme X était d'origine étrangère et qu'il y avait eu un malentendu sur le type de contrat qui lui avait été proposé.
Mme X s'est emportée et a déclaré qu'elle ne voulait plus travailler pour Z, raison pour laquelle l'offre d'emploi a été remise en ligne.

Si l'origine étrangère de Mme X avait été une difficulté, Mme D n'aurait pas donné suite à l'entretien d'embauche.
Il n'y avait pour Mme D aucune ambiguïté sur le fait que la promesse d'embauche en CDI restait valable et qu'elle reste toujours d'actualité.

Par ailleurs, le registre d'entrées et sorties du personnel démontre que de nombreux salariés sont de nationalité étrangère.

Pour l'ensemble de ces raisons les demandes de Mme X sont infondées.

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la société Z les frais qu'elle a dû engager pour sa défense, il sera demandé au Conseil de condamner Mme X à une indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**POUR L'ASSOCIATION S**

L'intervention volontaire de l'association S se rattache parfaitement aux prétentions de Mme X
Les statuts de l'association précisent clairement qu'elle a pour objet : « *d'ester en justice dans toute instance visant à faire condamner des actes ou des propos à caractère raciste, antisémites (...) des actes ou des propos constituant des actes de discriminations.* »

Une association qui agit au nom de l'intérêt collectif peut le faire même hors habilitation.
Dès lors l'intervention volontaire de l'association S est tout à fait recevable.

Sur le fond de l'affaire

La directive Européenne en date du 27 novembre 2000, créé un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.
Cette directive trouve sa retranscription dans le Code du Travail au travers de l'article L.1132-1 du Code du Travail.

Cet article prévoit que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnées au but recherché.

Les motifs ayant conduit la société Z à ne pas honorer son offre d'emploi permettent très clairement de caractériser une discrimination à l'embauche fondée sur l'origine de Mme X

Sur le courrier adressé par le conseil de Mme X à la société Z, celle-ci ne répond pas sur l'objet du litige qui est le changement de nature du contrat.

L'association S luttant depuis plus de 35 ans sur les discriminations a subi aussi un préjudice important.
A ce titre sa demande de dommages et intérêts est parfaitement justifiée ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

**SUR L'INTERVENTION DU DEFENSEUR DES DROITS**

Le défenseur des droits a été saisi d'une réclamation de Mme X relative à un refus d'embauche en contrat à durée indéterminée qu'elle estime discriminatoire car en lien avec son origine.

Par courrier et courriel du 28 janvier 2022, le défenseur des droits a adressé au GIE Z Protection juridique une note récapitulant en droit et en fait la situation de Mme X

Le GIE a répondu à cette note en date du 3 mars 2022.

Il ressort des éléments réunis par le Défenseur des Droits que la société Z a bien proposé en date du 26 mai 2021 un contrat CDI.

Suite à l'envoi de son titre de séjour, Mme X a appris que le GIE Z renonçait à l'embaucher en CDI et qu'elle a de nouveau publié l'offre d'emploi pour laquelle Mme X avait postulé, en CDI.

La société a répondu au Défenseur des Droits que la proposition d'emploi CDD était due à une erreur.

Pour le Défenseur des Droits, la production du registre du personnel ne constitue pas une preuve car l'absence de discrimination à l'égard d'autres salariés ne garantit pas que tel a été le cas pour un autre placé dans une situation comparable.

Au vu de ces éléments, le Défenseur des Droits conclut que le GIE Z ne rapporte pas la preuve que le refus de conclure le CDI prévu est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Mme X rapporte elle, la preuve d'un double préjudice : l'opportunité de travailler en CDI au sein du GIE Z et la perte de son emploi en cours dont elle a rompu la période d'essai.

**EN DROIT**

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi a prononcé en date du 13 mai 2022 le jugement suivant :

Attendu que la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique prévoit qu' « *une discrimination directe se produit lorsque, pour des raisons de*

*race ou d'origine ethnique, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».*

Attendu que cette directive a été transposée à l'article L. 1132-1 du Code du Travail aux terme duquel « *aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou une période de formation en entreprise, aucune salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, telle que définie à 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 (...) en raison de son origine, (...) de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race.* »

Attendu que l'article L. 1134-1 du Code du Travail définit le principe de l'aménagement de la charge de la preuve applicable en matière de discrimination et qu'en vertu de ce principe le salarié établit les faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination.

Qu'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.

Attendu qu'en l'espèce, Mme X en recherche d'un emploi à durée indéterminée a rompu la période d'essai de son contrat à durée déterminée qui la liait à la CPAM :

Que cette décision faisait suite à sa candidature au sein de la société Z pour un emploi à durée indéterminée en qualité de « juriste en dommage corporel junior » pour lequel elle avait été retenue.

Attendu que dans la chronologie des faits, cette promesse d'embauche a été formalisée par courriel le 26 mai 2021 et dès le 27 mai Mme X a transmis à la société les documents nécessaires à la rédaction de son contrat et notamment sa carte de résidente ;

Attendu que la demanderesse soutient qu'elle a bien été contactée par la responsable des ressources humaines en date du 28 mai 2021 pour l'informer que sa candidature posait problème du fait de son titre de séjour et qu'il ne pouvait lui être proposé qu'un emploi à durée déterminée ;

Que la partie défenderesse soutient au contraire que l'emploi à durée déterminée lui a été proposé par erreur.

Qu'en application du principe d'aménagement de la charge de la preuve, il incombe à l'employeur de justifier objectivement la raison de l'absence de conclusion du contrat de travail promis.

Attendu que la société Z ne produit que l'attestation de la responsable des ressources humaines chargée du recrutement ainsi que le registre d'entrées et sorties du personnel attestant que l'entreprise recrute bien des personnes d'origine étrangère ;

Que l'attestation de la chargée de recrutement ne peut suffire à justifier objectivement le refus d'embauche en contrat à durée indéterminée.

Que l'étude du registre du personnel n'est pas plus probant car si la société recrute bien des personnes d'origine étrangère la plupart ont la nationalité française, seuls 4 salariés étrangers sont toujours présents dans la société sur un effectif d'environ 120 salariés.

Que sur ce point le Conseil ne saurait conclure à l'absence de discrimination du fait du poste occupé et de l'ancienneté de ces salariés, sachant que chaque cas est individuel.

Attendu que sur ce litige la chronologie des faits se révèle très importante ;

Qu'il parait tout à fait improbable que les personnes chargées du recrutement puisse recevoir un candidat pour un poste en contrat à durée indéterminée, donc pour un besoin identifié, et se tromper en proposant un contrat à durée déterminée d'autant que l'offre d'emploi a été republiée dès le 29 mai 2021.

Au vu des éléments fournis et de ce qui précède, la société Z n'apporte pas la preuve de l'absence de discrimination à l'égard de Mme X

Pour sa part Mme X rapporte la preuve d'un double préjudice, dès lors qu'elle a perdu l'opportunité d'accéder à un emploi à durée indéterminée mais aussi son emploi en cours dont elle a rompu la période d'essai sur la base de la promesse d'embauche.

Le Conseil dit la rupture des pourparlers abusive car trouvant sa cause dans un motif illicite. La directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative au principe d'égalité de traitement entre les personnes, prévoit en son article 15 que les sanctions en matière de discrimination se doivent d'être « *effectives, proportionnées et dissuasives.* »

En conséquence la société Z sera condamnée à verser à Mme X des dommages et intérêts pour rupture abusive des pourparlers trouvant sa cause dans la discrimination en raison de l'origine de la salariée ainsi qu'à une indemnité pour discrimination à l'embauche.

Considérant qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme X les frais engagés pour la présente instance, la société Z , sera condamnée à lui verser une indemnité au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

<u>Sur l'irrecevabilité soulevée par la société Z . . sur l'intervention volontaire de l'association S</u>

Attendu qu'il ne saurait être contesté que l'intervention volontaire de l'association S se rattache suffisamment aux prétentions de Mme X

Attendu cependant que pour agir en justice, l'association se doit de respecter ses statuts :

Qu'il est précisé à l'article 17 desdits statuts que :
*Le Président peut notamment :*

- *Représenter l'association dans les actes de la vie civile ;*
- *Avec l'autorisation du bureau statutaire : intenter toute action pour la défense des intérêts de l'Association, consentir toute transaction et former tout recours, représenter l'Association en justice tant en demande qu'en défense. Il ne peut être remplacé que par un mandataire agissant en vertu d'une procuration spéciale ;... »*

Attendu qu'il n'est fourni aucune autorisation du bureau statutaire susceptible de valider l'intervention volontaire de l'association S

En conséquence le Conseil dit l'intervention volontaire irrecevable.

**PAR CES MOTIFS**

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

Condamne la société Z , à payer à Madame X les sommes suivantes:

-4666,66 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive des pourparlers trouvant sa cause dans la discrimination en raison de l'origine de la salariée.

-4666,66 euros à titre d'indemnité pour discrimination à l'embauche
Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

-1000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Déboute Madame X du surplus de ses demandes.

Déboute la société Z de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Condamne la société Z aux dépens de l'instance

Déclare irrecevable les demandes de SOS RACISME.

Béatrice LENERAND,
**LA GREFFIÈRE,**

Annlor VLACHEV,
**LA PRÉSIDENTE,**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Copie certifiée conforme
à la minute.