

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BOBIGNY**

1-13 rue Michel de l'Hospital
93005 BOBIGNY CEDEX

Courriel :

departage.cph-bobigny@justice.fr

Tél : 01.48.96.22.22

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT DE DÉPARTAGE

Contradictoire en premier ressort

Mis à disposition le 04 Décembre 2023

ACD

SECTION

Industrie

N° RG F 21/00730 - N° Portalis
DC2V-X-B7F-FNX7

X

C/

Z

DEFENSEUR DES DROITS

Jugement Département du
04 Décembre 2023

NOTIFICATION par LRAR du :

Délivrée au demandeur
le :

au défendeur
le :

COPIE EXECUTOIRE

délivrée à :

le :

RECOURS n°

fait par :

le :

par L.R.
au S.G.

A l'audience publique du bureau de Département du 02 Octobre 2023
composé de :

Madame Caroline CONDEMINE, Président Juge départiteur

Monsieur Jacques GROSBOIS, Conseiller Employeur

Monsieur Franck TOGNELLI, Conseiller Salarié

Madame Sonia GRAÇA, Conseiller Salarié

Monsieur Sylvain CARMINE, Conseiller Employeur

Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Anne-Christelle DUFLO,

Greffier

a été appelée l'affaire

entre :

Monsieur X

Partie demanderesse, représentée par Me Sonia FUSCO OSSIPOF,
avocat au barreau de Paris

ET

SOCIÉTÉ Z

Partie défenderesse, représentée par Me Adeline HUSSON,
avocat, substituant Me Marc BORTEN, avocat au barreau de Paris

DEFENSEUR DES DROITS

3, place de Fontenoy
75007 PARIS

Partie intervenante, représentée par Me Laetitia BRAHAMI,
avocat au barreau de Paris

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 29 Mars 2021
 - Bureaux de jugement du 16 Septembre 2021 et du 14 Avril 2022 devant la section activités diverses
 - Ordonnance du président du conseil du 15 Avril 2022 attribuant le litige à la section industrie
 - Bureaux de Jugement du 1^{er} septembre 2022 et du 02 Mars 2023 de la section industrie
 - Prononcé de la décision fixé à la date du 11 mai 2023 : jugement de départage partiel
 - Débats à l'audience de Départage du 02 Octobre 2023 (convocations envoyées le 18 Juillet 2023)
 - Prononcé de la décision fixé à la date du 04 Décembre 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Anne-Christelle DUFLO, Greffier

EXPOSE DU LITIGE

M. X a été mis à la disposition de la société Z (ci-après la société Z) en qualité conducteur poids lourd, selon contrats de mission d'intérim avec la société J pour la période du 29 avril 2019 au 27 octobre 2020.

En 2021, M.X a saisi le Défenseur des droits en raison d'actes allégués de harcèlement et de discrimination au cours de cette période d'activité chez la société Z.

Par requête du 26 mars 2021, M.X a saisi le conseil de prud'hommes de BOBIGNY. L'affaire a été appelée à l'audience du bureau de conciliation et d'orientation du 16 septembre 2021. Faute de conciliation, l'affaire a été renvoyée à l'audience du bureau de jugement du 14 avril 2022 puis à celle du 1^{er} septembre 2022 et enfin du 2 mars 2023.

Par jugement du 11 mai 2023, la formation paritaire de jugement a débouté M.X de ses demandes relatives à la prime d'assiduité, de sa demande au titre de la "*prime MACRON*", de sa demande d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, d'indemnité conventionnelle de licenciement, de "*dommages-intérêts pour rupture nulle ou a minima abusive*". Elle a également rejeté les demandes relatives aux frais irrépétibles. s'est s'est déclaré incompétent concernant la prime de participation par application de l'article R 336-1 du code du travail, invitant M.X à mieux se pourvoir. Elle a enfin renvoyé devant le juge départiteur les demandes de dommages et intérêts relatives à la discrimination de 10 000 et 50.000 euros et réservé les dépens.

A l'audience de départage du 2 octobre 2023, M.X, représenté par son conseil, sollicite la condamnation de la société Z (société X mentionnée par erreur matérielle dans son dispositif) à lui payer la somme de 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination. Il sollicite également le bénéfice de l'exécution provisoire.

Il soutient avoir été victime de "*discrimination raciale*" en raison de ses origines maghrébines comme d'autres salariés de l'entreprise, caractérisée par le comportement de certaines personnes qui affichaient outrageusement une idéologie et des opinions politiques, avec des propos racistes et des questions inadaptées. Il assure avoir eu l'information selon laquelle il n'était pas nécessaire de postuler pour une embauche au sein de la société Z au motif que le "*quota*" avait été atteint. Il soutient avoir alors été découragé de postuler lors d'une cession d'embauche en février 2020. Il ajoute avoir été accusé à tort pour un accident de véhicule de l'entreprise, pour un vol de stylo oublié. Il explique que cette expérience professionnelle a été douloureuse au point de le conduire

à changer de domaine professionnel. Il souligne les conclusions de l'enquête du Défenseur des droits qui a retenu qu'il avait été victime d'un "*harcèlement discriminatoire et d'ambiance*" en lien avec ses origines.

La Défenseure des droits, dans une décision du 25 mars 2022, entend faire valoir des observations pour lesquelles elle était représentée par son conseil à l'audience de départage. Elle rappelle avoir été saisie par MM. N, Y, O et X, tous intérimaires au sein de la société Z, avoir procédé à une enquête et conclu à un environnement de travail hostile et discriminatoire en raison de leurs origines au détriment de MM. X et Y, ainsi qu'à un refus d'embauche discriminatoire concernant M.Y.

La société Z conclut au rejet de ces demandes.

Elle rappelle son attachement au principe de non discrimination, son code de bonne conduite. Elle rappelle le régime probatoire applicable pour soutenir que le demandeur ne produit aucun élément à l'appui de ses allégations de discrimination. Elle conteste avoir eu connaissance, avant la saisine du Défenseur des droits, de propos racistes tenus au sein de son collectif de travail, qui ne sont corroborés par aucun élément concernant le cas précis de M.X. Elle souligne le fait que seuls les quatre intérimaires, tous en contentieux pour obtenir une requalification de leurs contrats d'intérim en contrat à déterminée, ont rapporté de tels propos. Elle ajoute que l'attestation de Mme AE, au demeurant non conforme aux exigences de l'article 202 du code de procédure civile, émane d'une salariée partie dans un contexte très conflictuel. Elle conteste le caractère probant de captures d'écran provenant du réseau Facebook, et portant sur des faits qui relèvent de la sphère privée. Concernant la prétendue discrimination à l'embauche, elle assure qu'il s'agit d'une affirmation péremptoire de M.X qui se borne à soutenir qu'il n'aurait pas postulé aux postes ouverts par crainte d'être discriminé, et ce alors que le Défenseur des droits n'a pas retenu une discrimination à l'embauche le concernant. Elle conteste en tout état de cause un tel procès d'intention dans sa politique de recrutement.

Pour plus ample exposé des prétentions et moyens, il sera fait référence aux écritures visées à l'audience, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 4 décembre 2023.

MOTIFS DE LA DECISION

I Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination

Aux termes de l'article L. 1132-1 du 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, 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 moeurs, de son orientation ou identité 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.

Aux termes de l'article L.1134-1 du code du travail, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination 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. 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.

En l'espèce, M.X présente les éléments suivants, dont il convient d'examiner s'ils sont factuellement établis afin de savoir s'ils laissent supposer une discrimination en raison de l'origine, et, le cas échéant, sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A titre liminaire, s'agissant de l'appréciation des moyens de preuve des éléments factuels susceptibles de laisser supposer une discrimination, il convient d'observer que M.X invoque exclusivement la décision du Défenseur des droits commune à d'autres salariés, à défaut de verser aux débats la moindre autre pièce.

- sur la discrimination à l'embauche :

Il est constant que M.X n'a jamais postulé à une embauche dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée avec la société Z, de telle sorte qu'il ne peut prétendre avoir été discriminé à l'embauche. Le Défenseur des droits, dans sa décision, ne retient une telle discrimination qu'à l'égard de M.Y, mais non de M.X

L'auto-censure invoquée par M.X, qui assure avoir renoncé à présenter sa candidature, apparaît un fait trop subjectif pour pouvoir être matériellement établi.

- sur la moindre rémunération des intérimaires maghrébins

M.X ne communique aucun élément s'agissant d'une prétendue moindre rémunération des intérimaires maghrébins, la décision du Défenseur des droits se bornant, dans son point 94, à relayer cette réclamation du salarié sans produire d'éléments tangibles. Ce fait n'est donc pas établi.

- sur une ambiance de travail avec des collègues tenant des propos racistes ou affichant une telle idéologie :

- sur les propos racistes, les accusations mensongères, les critiques sur son travail le concernant spécifiquement:

La décision du Défenseur des droits évoque les témoignages de MM. Y, X, N et O sur des propos désobligeants, des accusations mensongères, sur la sur-représentation des maghrébins au sein des intérimaires, et décrit ses échanges avec la société Z.

Concernant spécifiquement M.X, elle se borne, dans ses points 73 à 75, puis 76 à 78, à évoquer le témoignage de M.X sur des propos racistes notamment prêtés à MM. AG, K, AH, R, ainsi que des critiques de MM. K et L.

Le Défenseur des droits verse aux débats, dans un dossier commun à MM.X et Y, des captures d'écran (évoquées en points 92) de publications Facebook, pour la première non datée et émanant de M. AC, chef de quart, pour les secondes émanant de AD en juillet et août 2018. Il produit en outre l'attestation de Mme AE, ancienne assistante du responsable HSE qui témoignait le 25 mars 2020 dans les termes suivants : *"J'ai travaillé à la Z de janvier 2012 à 2018 en tant qu'assistante HSE et Sécurité. Durant cette période j'ai été*

témoin de propos à caractère raciste. Suite aux attentats de 2015 sur des sites AI, un opérateur du service exploitation m'a interpellé en s'indignant que le service HSE&Sûreté fasse confiance aux agents de sécurité noirs ou arabes qui sont pour la plupart de confession musulmane. J'ai stoppé l'opérateur dans son discours en disant que ses propos étaient déplacés".

Il faut souligner que rien ne permet de rattacher la publication de M.AC à son travail au sein de la société Z, et que les messages à connotation indéniablement raciste de M.AD, dont on peut très légèrement distinguer la veste Z sur sa photo de profil, ont été diffusés à une date antérieure à la présence de M.X dans l'entreprise. Il en va de même, concernant le témoignage de Mme AE au demeurant non dactylographié et dépourvu de pièce d'identité, qui ne peut attester que de faits antérieurs à la présence de M.X dans l'entreprise.

Les accusations de M.X ne reposent donc que sur ses affirmations et celles de ses anciens collègues en conflit avec la société Z, qui ont été déboutés par les conseils de prud'hommes. Elles ne sont pas corroborées par des éléments objectifs et concernant personnellement M.X.

Faute pour M.X d'établir des faits laissant présumer une discrimination, il sera débouté de sa demande de dommages et intérêts.

Si le Défenseur des droits critique dans le point 102 de sa décision l'absence d'enquête diligentée par l'employeur et le délai de plus de trois ans pour mettre en place des actions, notamment de formation au harcèlement moral et à la discrimination, force est de constater que M.X ne forme aucune demande au titre d'un potentiel manquement à l'obligation de sécurité et de prévention.

II Sur les dépens et l'exécution provisoire

Partie perdante, M.X sera condamné aux dépens.

Au regard de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS


La formation de départage, présidée par le juge départiteur par jugement contradictoire, rendu en premier ressort, publiquement, par mise à disposition au greffe, et les parties en ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article R. 1454-31 du même code,

Déboute M.X de sa demande de dommages et intérêts au titre de la discrimination:

Condamne M.X aux dépens ;

Dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire.

LE GREFFIER



Le greffier des juges
Le greffier des juges

LE JUGE DEPARTITEUR

