CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE CALAIS 15 place Crèvecoeur -BP 321

62107 CALAIS CEDEX

Minute N° 1400005

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT DU 27 Janvier 2014

RG N° F 13/00288

SECTION Activités diverses

AFFAIRE

, LE DEFENSEUR DES

DROITS

contre

JUGEMENT DU 27 Janvier 2014

Qualification : CONTRADICTOIRE PREMIER RESSORT

Notification le : 2 9 JAN. 2014

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

10: 29 JAN. 2014 a: Re LESTOILLE Monsieur 1

DEMANDEUR AU PRINCIPAL Assisté de Me François LESTOILLE (Avocat au barreau de BOULOGNE SUR MER) DEFENDEUR RECONVENTIONNEL

LE DEFENSEUR DES DROITS

11 rue Saint Georges 75009 PARIS

INTERVENANT représenté par Me Jean-Louis COPPIN (Avocat au barreau de BOULOGNE-SUR-MER)

SAS

N° SIRET:

DEFENDEUR AU PRINCIPAL représenté par Me Martin JANNEAU (Avocat au barreau de PARIS)
DEMANDEUR RECONVENTIONNEL

- Composition du bureau de Jugement lors des débats et du délibéré Monsieur Bernard CARRY, Président Conseiller (E) Monsieur Jacques WIART, Assesseur Conseiller (E) Madame Claudine HELDEBAUME, Assesseur Conseiller (S) Monsieur Ludovic BONNAILLIE, Assesseur Conseiller (S) Assistés lors des débats de Madame Brigitte FLAMENT, Greffière en présence de Madame Gaëlle SORET, Greffière stagiaire

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande initiale (RG N°11/70) :24/03/11
- Bureau de Conciliation du 09/05/11 (convocations du 24/03/11, AR défendeur signé le 25/03/11), renvoi BC du 06/06/11 par émargement et bulletin puis renvoi BC du 27/06/11 par émargement du demandeur, défendeur convoqué par LR.AR et LS du 06/06/11, AR signé le 07/06/11 : renvoi BJ 23/01/12 avec délai de communication de pièces par émargement des parties et bulletin

- 26/11/12 : radiation

- 31/05/13: demande de réinscription

- Débats à l'audience publique de Jugement du 21/10/13 (convocations envoyées le 04/06/13, AR signés le 05/06/13 par M. , le 06/06/13 par le défenseur des droits et

 Prononcé de la décision fixé à la date du 24 Mars 2014 et avancé au 27 Janvier 2014

 Décision prononcée le 27 Janvier 2014 par Monsieur Bernard CARRY, Président, assisté de Madame Brigitte FLAMENT, lesquels par signé la minute.

		7.71
Chefs de la demande initiale : - dommages-intérêts correspondant aux salaires perdus : - article 700 du Code de Procédure Civile :	2	1.000 euros 1.000 euros
Dernier état des demandes : Vu les articles L.1334-1 et suivants du Code du Travail , - dommages-intérêts : - article 700 du Code de Procédure Civile : - tous les frais et dépens	5	0.000 euros 1.000 euros
Demande reconventionnelle : - article 700 du Code de Procédure Civile :		2.000 euros
LES FAITS		

En date du 7 avril 2001, l est embauché en qualité d'agent de Sécurité par la Société . Suite à un changement de prestataire, le contrat de est transféré, à compter du 1^{er} février 2002, au sein de la Société devenue au 1^{er} janvier 2009.

Suite à un accord du 1^{er} décembre 2006, relatif aux qualifications professionnelles des métiers de la prévention sécurité, sera classé comme Agent des Services Sécurité Incendie Echelon 2 Coefficient 140.

Outre que dès 2002 : effectue des remplacements de Chef de Poste, il obtient, en date du 14 février 2003, le certificat de qualification de Chef d'Equipe de Sécurité Incendie (ERP2) qui est nécessaire à l'exercice des fonctions de Chef de Poste.

3 constate néanmoins que, depuis 2003, un certain nombre de ses collègues sont promus Chef de Poste titulaire, et, notamment courant 2010, son nombre d'heures de remplacement diminue considérablement.

A la fin de l'année 2010, intègre la Société à la suite de la reprise, par cette dernière, du marché de la Cité de l'Europe et est promu, par avenant en date du 10 octobre 2011, « Chef d'équipe Service Sécurité Incendie ».

Prétendant faire l'objet d'une discrimination, durant l'exécution de son contrat de travail au sein de la société , notamment du fait de son origine de métis africain, saisit, d'une part, la Haute Autorité de Lutte contre la Discrimination et pour l'Egalité (HALDE) devenue Défenseur Des Droits et, d'autre part, le Conseil de Prud'hommes avec les chefs de demandes exposés ci-dessus.

PRINCIPAUX MOYENS ET DIRES DES PARTIES

Parties demanderesses:

Avant tous débats au fond, demande le rejet des pièces produites par la société : au motif de les avoir reçues le jour de l'audience.

Afin de démontrer qu'il a fait l'objet d'une discrimination, s'en remet aux conclusions émises par le Défenseur Des Droits qui considère qu'il a fait l'objet d'un traitement défavorable en matière de promotion professionnelle en raison de son origine, en violation de l'article L 1132-1 du Code du travail.

En outre, réfute l'argumentation de la société qui prétend qu'il était un salarié non discipliné et avoir refusé une mutation sur le site de

Prétendant, d'une part, que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination et, d'autre part, que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination, pendant toute sa durée, demande, pour réparer, d'abord, les salaires perdus du fait de l'absence de promotion, ensuite, un préjudice moral résultant d'une discrimination raciale et, enfin, d'avoir été forcé de faire des nuits portant préjudice à sa vie familiale, de condamner la société à hauteur de 50 000 € (Cinquante mille euros).

demande également la condamnation de la société (au paiement de 1 000 € (Mille euros) au titre de l'article 700 du CPC.

Le Défenseur Des Droits

Par le biais d'observations, le Défenseur Des Droits considère que la fait l'objet d'un traitement défavorable en matière de promotion professionnelle en raison de son origine, en violation de l'article L 1132-1 du Code du travail.

Partie défenderesse :

Avant tous débats au fond, la société soutient avoir envoyé ses pièces et notes en temps utiles. Elle prétend avoir demandé l'adresse courriel du Conseil de la partie demanderesse mais ne l'a jamais obtenue.

La société affirme que l'article L 1132-1 du code du travail ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. Elle ajoute que, dans le cadre d'un litige lié à une discrimination, il appartient à celui qui se prétend victime d'apporter des éléments de fait laissant apparaître l'existence d'une telle discrimination. Dans le cas en l'espèce, la société argue du fait que îne verse aucune pièce aux débats qui permettrait de supposer une prétendue discrimination en raison de ses origines.

La société certifie avoir toujours tout mis en œuvre pour que bénéficie de toutes les formations professionnelles nécessaires à l'évolution de son parcours professionnel, d'avoir accepté d'aménager ses plannings ou de lui accorder des jours de repos afin qu'il puisse pratiquer sa discipline sportive, de lui avoir permis de réaliser un grand nombre d'heures an qualité de Chef de Poste et de lui avoir proposé le poste de Chef de Poste sur le site

Elle fait noter que le refus de d'être affecté sur un autre site que celui de la restreint considérablement les opportunités de poste pouvant lui être proposées.

La société 'déclare, contrairement à ce que prétend le Défenseur Des Droits, qu'il n'y a jamais eu de nomination en 2004 sur le site en qualité de Chef de Poste et que cette autorité opère une confusion entre les Chefs de poste titulaires et ceux qui sont suppléants, ces derniers effectuant des heures en remplacement des titulaires.

En ce qui concerne la perte de salaire, la société :

ne produit aucun élément de calcul permettant de confirmer un montant certain, mais que dernier est évalué « à la louche » et ne prenant même pas en compte les heures effectuées en qualité de Chef de Poste suppléant sur le site

Pour les dommages et intérêts relatif à un prétendu préjudice moral, la société estime que cette demande est injustifiée et disproportionnée dans la mesure où l n'a subi aucune discrimination.

Pour tous ces motifs, succinctement exposés dans cette partie du jugement, la société demande de débouter entièrement de ses demandes et de le condamner au paiement de 2 000 € (Deux mille euros) au titre de fartiele 700 du CPC.

DISCUSSION

Sur la demande de rejet des pièces produites par la société!

Attendu que l'article 15 du Code de Procédure Civile dispose que les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense,

Que l'article 16, du même code, dispose, quant à lui, que le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction et qu'il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement,

Qu'en l'espèce, le Conseil de Prud'hommes constate, d'une part, que la société

l envoyé aux parties demanderesses, le Défenseur Des Droits et

dans un délai raisonnable, d'autre part, que la majorité des pièces produites
par la société sont des copies de pièces que détient et produit
également et, en troisième et dernière part, les pièces reçues peu avant
l'audience ne nécessitent pas une analyse particulière celles-ci n'apportant pas
d'éléments probants,

En conséquence le Conseil de Prud'hommes, estimant que les parties peuvent débattre contradictoirement sur l'ensemble des pièces qu'elles ont produites respectivement, déboute de sa demande de rejet des pièces produites par la société

Sur la demande de dommages et intérêts

Attendu que l'article 1 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 dispose que constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, 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.

Que, toujours sur le fondement de l'article 1 précité, constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, 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,

Que l'article L 1132-1, du Code du travail, dispose qu'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, au sens de l'article 1 précité, notamment en matière de rémunération, 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 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,

Que, suivant l'article L 1134-1, du même code, lorsque survient un litige, en raison d'une méconnaissance des dispositions relatives au principe de la non-discrimination, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe

ou indirecte,

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 et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles,

Que les articles 6 et 9 du Code de Procédure Civile disposent, respectivement, qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et qu'il incombe à chacune d'elles de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de leurs prétentions respectives,

Qu'en l'espèce, le Conseil de Prud'hommes constate, suivant les pièces communiquées lors des débats, qu'à partir de l'année 2002, assure régulièrement des remplacement sur le poste de « Chef de Poste »,

Que, de plus, il est constaté que obtient, en date du 14 février 2003, un certificat de qualification de Chef d'équipe de Sécurité Incendie (ERP2),

Qu'en 2006 et 2007, « Chef de Poste » n'effectue plus aucun remplacement en tant que

Que si à compter de 2008, ... est de nouveau sollicité pour effectuer des heures de remplacement en tant que « Chef de Poste », il est constaté qu'à compter de 2010 le nombre de missions de « Chef de Poste » diminue considérablement,

Qu'estimant être discriminé du fait de ses origines de métis africain, saisit Le Défenseur des Droits afin de faire constater cette discrimination,

Que dans ses observations, Le Défenseur des Droits fait remarquer que dès l'année 2004 plusieurs personnes ont été recrutées en tant que « Chef de Poste » ou on fait l'objet d'une promotion en tant que tel alors que celles-ci sont toutes d'origine européenne et six personnes parmi elles ont une ancienneté inférieure à celle de

Que, toujours dans ses observations, Le Défenseur des Droits précise que deux salariés, dont l'ancienneté est inférieure à celle de sont promus « Chef de Poste » en 2010 alors qu'ils étaient sous son autorité ou au même niveau que lui en 2006,

Que le Conseil de Prud'hommes constate, à la lecture d'un courrier en date du 8 septembre 2009 émis par que ce dernier avait déjà demandé des explications sur l'embauche d'un « Chef de Poste » alors que depuis sept ans exerce des fonctions de « Chef de Poste » en tant que remplaçant,

Que le Conseil de Prud'hommes constate, à la lecture du rapport du Défenseur des Droits, au point 30, que les raisons avancées par la société : pour motiver le refus de promotion de ne permettent pas de conclure que cette décision est objective et justifiée par des éléments étrangers à toute discrimination,

Que le rapport du Défenseur des Droits conclut en considérant que a fait l'objet d'un traitement défavorable en matière de promotion professionnelle en raison de ses origines en violation de l'article L 1132-1 du Code du travail,

Qu'en outre le Conseil de Prud'hommes constate, à la lecture des pièces produites lors des débats, que la société perd, à la fin de l'année 2010, le marché de la au profit de la société qui intègre à compter du 1^{er} janvier 2011 et, à compter du 10 octobre de la même année, que le salarié, occupe les fonctions de « Chef d'Equipe Service Sécurité Incendie »,

Qu'en conséquence, le Conseil de Prud'hommes dit, au vu des échanges de moyens par chacune des parties, conformément à l'article L 1134-1 du Code du Travail cité ci-avant, que a fait l'objet de mesures discriminatoires lors de l'exécution de sea contrat de travail au sein de la société

Que cette situation lui a causé un préjudice notamment par le fait qu'il a, durant toute sa présence au sein de la société , perçu un salaire inférieur à celui qu'il aurait perçu s'il avait occupé les fonctions de « Chef de Poste »,

Que suivant les dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article L 1235-1 du Code du Travail, le juge justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie,

Qu'en deuxième conséquence, à la vue des éléments produits par ___lors des débats, pour faire évaluer son préjudice, le Conseil de Prud'hommes, après les avoir examinés, conformément aux dispositions de l'avant dernier alinéa de l'article L 1235-1 du Code du Travail précité, condamne la société ! à la somme de 30 000 € (Trente mille euros) à titre de dommages et intérêts pour discrimination,

Sur les demandes initiale et reconventionnelle de l'application de l'article 700 du C.P.C.

Attendu qu'il paraît inéquitable de laisser à la charge de exposés par lui et non compris dans les dépens,

les frais

Qu'il convient à cet égard de condamner la société à payer pour l'ensemble de la procédure, la somme de 500 € (Cinq cents euros) sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

Qu'en revanche, il n'apparaît pas inéquitable de laisser à la charge de la société ses frais engagés dans le procès,

Qu'en conséquence, la société sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS:

Le Bureau de Jugement de la Section Activités Diverses du Conseil de Prud'hommes de Calais, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort :

- Déboute de sa demande de rejet des pièces adverses
- Dit que le contradictoire est respecté
- Dit que la fait, lors de l'exécution de son contrat de travail, l'objet de mesures discriminatoires par la société
- Condamne la société à payer à la somme de 30 000 € (Trente mille euros) à titre de dommages et intérêts pour discrimination
- Condamne la société : à payer à la somme de 500 € (Cinq cents euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile
- Déboute la société : de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Condamne la société : aux entiers dépens

La Greffière,

LAMENT

Le Président

X