

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

JUGEMENT

JNT

Contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 27 Décembre 2012

SECTION
Encadrement chambre 5

Composition de la formation lors des débats :

Mme Louisella MUZZIN, Président Juge départiteur
Mr. Roger AUBRY, Conseiller Employeur, Assesneur

RG N° F 11/01105

assistée de Joséphine NGO TANG, Greffier

ENTRE

Notification le : **15 JAN 2013**

Date de réception de l'A.R. :

Monsieur

par le demandeur:

Assisté de Me Annie MOREAU (Avocat au barreau de PARIS)

par le défendeur :

DEMANDEUR

La L.I.C.R.A (association régie par la loi de 1901)

Siège social 42 RUE DU LOUVRE

75001 PARIS

Représenté par Me Avi BITTON (Avocat au barreau de PARIS)

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :

DÉFENSEUR DES DROITS

Siège social 7 RUE SAINT FLORENTIN

75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Lúdiwine MOINAULT (Avocat au barreau de PARIS)

PARTIES INTERVENANTES VOLONTAIRES

ET

Société

Représenté par la SCP CABINET PROSKAUER ROSE LLP

Monsieur (Directeur Adj. Resso.

Humaines,

DÉFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 11/01/2011 enregistrée initialement à la section commerce le 12/01/2011
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 09/02/2011.
- Contestation d'attribution du demandeur le 24/01/2011.
- Ordonnance d'attribution à la section d'encadrement le 02/02/2011.
- Convocation en conciliation devant la section encadrement signée le 09/02/2012 par la société
 - Bureau de conciliation le 30/06/2011/2011 et renvoi en Bureau de jugement.
- Bureau de jugement le 30/03/2012. - Partage de voix prononcé le même jour.

- Débats à l'audience de départage du 16 Octobre 2012 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande principale

- Le déclarer bien fondé et recevable en ses demandes
- Constaté que le rejet du 01 Juin 2005 de sa candidature de Janvier 2005 au poste d'analyste au Département Risques constitue une la mesure discriminatoire au sens de l'article L. 1132-1 du Code du Travail et l'existence d'une discrimination actuelle
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel 71 991,00 €
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice moral 33 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 4 000,00 €
- Capitalisation des intérêts à taux légal en application de l'article 1154 du Code Civil
- Exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile
- Dépens entiers

- Déclarer recevable l'intervention de la **LICRA** au cours de l'instance
- Constaté M. victime d'une discrimination en raison de son origine
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice moral 5 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 500,00 €
- Dépens entiers

Demandes reconventionnelles Société

- Dire et juger M. l'objet d'aucune discrimination de la part de
- Dire et juger la LICRA n'ayant subi aucun préjudice
- Dire et juger M. débouté de l'ensemble de ses demandes à l'évidence mal fondées
- Dire et juger la LICRA déboutée de l'ensemble de ses demandes à l'évidence mal fondées
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Dépens entiers

EXPOSE DU LITIGE :

Monsieur a été embauché par la Société par contrat de travail à durée déterminée du 4 octobre 2000 au 3 avril 2001 en qualité de chargé d'études au sein des Activités Bancaires. A l'échéance de son contrat, Monsieur a été engagé en cette même qualité par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 4 avril 2001.

La convention collective nationale applicable est celle de la banque.

En janvier 2005, Monsieur fait une demande de mobilité interne dans le but d'intégrer la Direction des risques en tant qu'Analyste risque. Celle-ci lui sera refusée en mai 2005 au motif de son inexpérience en matière d'exploitation bancaire.

Le 9 mars 2008, suite à une nouvelle demande de mobilité, et postulant à nouveau au poste d'Analyste risque au sein de la Direction des risques, Monsieur _____ sera finalement accepté à ce poste qu'il rejoindra effectivement le 1er décembre 2008. A l'heure actuelle, il travaille toujours à la Société _____ à ce même poste.

Estimant que son origine raciale et sa couleur de peau constituent un obstacle dans son évolution de carrière, Monsieur _____ alerte les dirigeants de la Société _____ sur sa situation et saisit la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (ci-après la HALDE) le 23 octobre 2008.

De son côté, la Société _____ diligente une enquête interne menée par la direction des ressources humaines qui conclura à l'absence de discrimination en mai 2009.

La HALDE, à laquelle succédera le Défenseur des Droits, rendra une délibération le 5 juillet 2010 concluant à l'existence d'une discrimination à l'égard de Monsieur _____

Estimant que le refus opposé par la Société _____ en 2005 à sa candidature au poste d'Analyste-risque constitue une mesure discriminatoire en violation de l'article L.1132-1 du code du travail, Monsieur _____ saisit le Conseil de Prud'hommes le 12 janvier 2011 d'une demande en paiement de diverses sommes.

A l'audience de départage, Monsieur _____ et la Société _____ ont repris oralement leurs demandes et moyens de défense consignés dans les conclusions qu'ils ont déposées et auxquelles il y a lieu de se référer pour un plus ample exposé de leurs prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

Le Défenseur des Droits et la Ligue contre le racisme et l'antisémitisme (ci-après la LICRA) sont intervenus volontairement à l'instance au soutien des intérêts de Monsieur _____ et ont exposé oralement leurs moyens et prétentions consignés dans les conclusions qu'ils ont déposées et auxquelles il y a lieu de se référer pour un plus ample rappel de leurs prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS :

1. Sur l'intervention volontaire du Défenseur des droits et de la LICRA :

Compte tenu de leur intérêt à agir, il y a lieu de recevoir le Défenseur des Droits et la LICRA en leur intervention volontaire dans la présente instance.

2. Sur la discrimination :

Selon 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 1^{er} de la loi 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 notamment de son origine, de sa race, de ses caractéristiques génétiques ou de son apparence physique ; tout acte pris en violation de ce texte est, en application de l'article L.1132-4, nul.

Et selon l'article L.1134-1 du même code, lorsque survient un litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte ; au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur 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, toute mesure d'instruction qu'il estime utile.

Monsieur reproche à la Société, pour laquelle il travaille depuis le 4 octobre 2000, d'avoir refusé sa mobilité professionnelle en 2005 du fait de sa couleur de peau. Il soutient que Monsieur cadre dirigeant, aurait donné des instructions et tenu les propos suivants : *"je ne veux aucune personne de couleur, ni noir, ni maghrébin"* qui auraient fait obstacle à sa demande de mobilité interne pour accéder au poste d'Analyste-risque au sein de la Direction des risques.

A l'appui de ses allégations, Monsieur produit notamment :

- une attestation de Madame, salariée chez, qui rapporte les propos litigieux tenus par Monsieur lors d'une réunion avec le cabinet de recrutement en présence de Madame et de Monsieur *"je ne veux aucune personne de couleur, ni noir, ni maghrébin"*. Cependant, cette attestation émanant de l'actuelle compagne de Monsieur n'a pas de valeur probante en raison des liens qui les unissent, et du témoignage seulement indirect de, qui ne fait que retranscrire des propos qui auraient été tenus lors d'une réunion à laquelle elle n'était pas présente. D'autant qu'aucun autre élément ne vient corroborer cette allégation, Madame présente ce jour-là, ayant refusé de témoigner, Monsieur et Monsieur I contestant formellement la tenue de tels propos,

- un échange de mails avec Monsieur, Directeur des ressources humaines de la Société et Monsieur Directeur Général, dans lesquels Monsieur évoque sa situation pour alerter le haut management, ce qui conduira celui-ci à diligenter une enquête interne au sein de. Cette enquête conclura à l'insuffisance d'éléments probants de nature à établir l'existence d'une situation de discrimination mais révélera toutefois que des salariés de ont antérieurement dénoncé des agissements discriminatoires de la part de Monsieur

- deux attestations de Monsieur et Madame analystes-crédits à la Direction internationale de qui rapportent les propos qu'aurait tenus Monsieur responsable de la cellule risques pays au sein de la Direction internationale, selon lesquels un rattachement de la Direction internationale à la Direction des Risques leur serait préjudiciable du fait que Monsieur n'aimait pas les personnes d'origine étrangère à l'exception des asiatiques,

- la délibération de la HALDE du 5 juillet 2010 qui conclut que la décision de l'employeur de refuser la mutation en 2005 repose sur un motif prohibé de discrimination, en l'espèce l'origine, en violation des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. Toutefois cette délibération de la HALDE ne constitue pas un élément de preuve, ni un élément laissant présumer l'existence d'une discrimination, puisque ne garantissant pas le principe du contradictoire. Par conséquent, cette délibération est insuffisante pour caractériser, à elle seule, une discrimination,

- son contrat de travail, son curriculum vitae, ses entretiens d'évaluation très positifs et certains de ses travaux "d'Analyste risque-pays" tentant à prouver qu'il avait les compétences requises pour postuler au poste d'Analyste-risque au sein de la Direction des risques,

- les curriculum vitae de Madame et Monsieur qui ont été recrutés au poste "d'Analyste risque-crédit" et celui de Madame recrutée en 2006 en tant que "Analyste risque-pays" à la Direction des risques : ces documents attestent de l'inexpérience de Madame junior juste sortie de l'école, recrutée au poste "d'Analyste risque-crédit Junior" et de l'expérience qui serait comparable à la sienne, de Monsieur recruté au poste "d'Analyste risque-crédit Sénior". De plus, le curriculum vitae de Madame, extérieure à la Société et recrutée en 2006 au poste "d'Analyste risque-pays" ne

démontrerait pas une ancienneté et une expérience dans le domaine de l'exploitation bancaire très supérieure à celle de Monsieur

L'ensemble de ces faits laissent présumer l'existence d'une discrimination à raison de l'origine ou de la race.

Pour réfuter toute accusation de discrimination, la Société critique longuement le bien fondé de la délibération rendue par la HALDE le 5 juillet 2010, basée sur une enquête non contradictoire, menée totalement à charge et reposant sur les éléments apportés par Monsieur lui-même et sur le témoignage de Madame. Cette critique se justifie au regard des développements qui précèdent.

Concernant le refus de mobilité opposé au salarié en 2005, la Société verse aux débats diverses attestations établissant, selon elle, que ce refus reposerait effectivement sur l'insuffisance des compétences de Monsieur en exploitation bancaire, étrangère à toute discrimination.

Elle produit ainsi les attestations de Monsieur , qui a reçu Monsieur en entretien sur le poste d'Analyste risque-pays Sénior", de Monsieur , ancien responsable de la Direction des risques et de Monsieur , responsable hiérarchique de Monsieur qui ont estimé que l'expérience de Monsieur en exploitation bancaire, c'est-à-dire sa connaissance des produits de la banque, et son expérience opérationnelle dans le domaine, étaient insuffisantes eu égard aux missions et aux fonctions qui lui seraient dévolues à un tel poste.

La Société produit également les notes vertes descriptives des postes visés (Analyste risque-crédit et risque-pays) détaillant les compétences respectives requises dont celles, communes aux deux postes, en exploitation bancaire.

En 2005, la Société a affirmé que Monsieur ne disposait pas des compétences suffisantes pour être recruté sur le poste "d'Analyste risque-pays Sénior".

Pourtant, elle acceptera sa candidature sur le même poste d'Analyste risque-pays Sénior en 2008, justifiant sa décision par le fait que Monsieur a pu développer, pendant ces trois années, les compétences en exploitation bancaire qui lui faisaient défaut en 2005. Elle produit à cet effet le projet de réorganisation évoqué lors de réunions du Comité central d'entreprise en 2006 et des travaux d'analyse de Monsieur qui témoigneraient d'une évolution de ses missions lui permettant désormais de postuler au poste "d'Analyste risque-pays" à la Direction des risques.

Cependant, ces éléments ne sont pas suffisamment et matériellement établis pour justifier que Monsieur aurait acquis les compétences qui lui faisaient défaut en 2005 en demeurant au même poste qu'il occupait depuis cinq années. L'expérience dont il disposait en 2005 aurait en effet été suffisante pour remplir les fonctions "d'Analyste risque-pays" au sein de la Direction des risques.

Il apparaît en réalité que la saisine de la HALDE par le salarié le 23 octobre 2008 et ses interventions auprès des dirigeants de la Société , l'ont conduite à accepter sa demande de mobilité en 2008.

Ainsi, les pièces fournies par l'employeur ne permettent pas d'établir que le refus de mobilité au poste "Analyste risque-pays en 2005" est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il en résulte que Monsieur a effectivement été pénalisé en termes d'évolution de carrière, et ce, pour des motifs qui sont à l'évidence liés à son origine et à sa couleur de peau.

Sur l'indemnisation des préjudices

L'article L 1134-5 du code du travail précise que les dommages et intérêts réparent l'entier préjudice résultant de la discrimination pendant toute sa durée.

Sur le préjudice matériel

Le calcul de Monsieur [] pour évaluer son préjudice ne peut être retenu dans la mesure où il repose sur une évolution de carrière théorique en se comparant à un panel de salariés qui ne sont pas dans une situation comparable à la sienne, notamment en raison de leur ancienneté, de leur formation ou même de leur qualification. D'autant plus que Monsieur [] a effectué ses propres choix de carrière, en n'exprimant pas la volonté d'exercer des fonctions d'encadrement ou en refusant certains postes qui lui étaient proposés dans une perspective d'évolution, notamment à l'étranger.

Il est constant que l'employeur ne peut être responsable des choix de carrière de ses salariés, quand bien même ceux-ci leur seraient préjudiciables.

Par ailleurs, Monsieur [] qui perçoit une rémunération de 68.000 euros bruts annuels en 2012, a connu une progression de salaire plus rapide que la moyenne de sa catégorie au sein de la Société [] malgré les faits de discrimination établis en 2005.

En 2005, et tel que cela est affirmé par Monsieur [] *"il ne s'agissait pas d'obtenir une promotion, mais une simple mobilité interne au sein de la banque"*. Le salarié n'a donc pas subi directement de préjudice financier du fait du refus de mobilité.

En revanche, même si une "récupération de carrière" a eu lieu ultérieurement, Monsieur [] dont la candidature a été retenue sur le poste d'Analyste risque-pays à la Direction des risques en 2008, a subi un retard de trois années dans son évolution de carrière au sein de []

Au vu du différentiel entre le salaire perçu en tant « qu'Analyste risque-pays » au sein de la direction internationale et celui qu'il aurait pu percevoir si la demande de mobilité interne avait été acceptée dès 2005, il sera alloué à Monsieur [] la somme de 37.711 euros au titre de la réparation de son préjudice matériel.

Sur le préjudice moral

Monsieur [] a subi un préjudice moral évident du fait de la discrimination subie, préjudice qui sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 10.000 euros.

Les sommes allouées à Monsieur [] porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement s'agissant de créances indemnitaires.

La capitalisation des intérêts sera ordonnée sur le fondement de l'article 1154 du code civil dès lors qu'il s'agit d'intérêts dus pour au moins une année entière.

Sur la demande de dommages et intérêts formée par la LICRA

La demande est bien fondée dans la mesure où la discrimination d'un salarié fondée sur l'origine porte directement atteinte aux objectifs qu'elle poursuit.

La Société [] sera donc condamnée à payer à Monsieur [] la somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

La Société _____ sera condamnée aux dépens en application de l'article 696 du code de procédure civile.

Il serait inéquitable de laisser à la charge des demandeurs la totalité des frais irrépétibles qu'ils ont exposés et qui ne sont pas compris dans les dépens. La Société _____ sera donc condamnée à payer à Monsieur _____ la somme de 1.000 euros et à la LICRA la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur l'exécution provisoire

L'exécution provisoire, qui est nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, sera ordonnée sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le Juge Départemental, statuant après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort et par mise à disposition au greffe,

- Reçoit le Défenseur des Droits et la LICRA en leur intervention volontaire dans la présente instance,
- Dit que le refus de mobilité opposé à Monsieur _____ par la Société _____ repose sur un motif discriminatoire prohibé par l'article L 1134-1 du code du travail,
- Condamne la Société _____ à payer à Monsieur _____ les sommes suivantes:
 - 37.711 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice matériel
 - 10.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral,
- Dit que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du présent jugement,
- Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 du code civil,
- Condamne la Société _____ à payer à la LICRA la somme de 1.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral,
- Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,
- Condamne la Société _____ à payer à Monsieur _____ la somme de 1.000 euros et à la LICRA la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- Condamne la Société _____ aux dépens,
- Ordonne l'exécution provisoire.

LE GREFFIER
chargé de la mise à disposition
B. PACANONSKI



LA PRESIDENTE



**EXPÉDITION CERTIFIÉE CONFORME
REVÊTUE DE LA FORMULE EXÉCUTOIRE**

N° R.G. : F 11/01105

C/

Jugement prononcé le : 27 Décembre 2012

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement à exécution, aux procureurs généraux et aux procureurs de la République près les tribunaux de grande instance d'y tenir la main, à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le président et le greffier.

La présente expédition (en 08 pages) revêtue de la formule exécutoire est délivrée le 15 Janvier 2013 par le greffier en chef du conseil de prud'hommes à :

P/ La directrice de greffe
L'adjointe administrative

