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

SECTION
Industrie chambre 1

LB

N° RG F 17/10051 - N° Portalis 352I-X-B7B-JL5SN

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

Réputé contradictoire en premier ressort

Prononcé par **mise à disposition au greffe le 17 décembre 2019**
En présence de Madame [redacted] Greffière

Débats à l'audience du **23 mai 2019**

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

Monsieur [redacted], Président Conseiller (S)
Madame [redacted] Assesseur Conseiller (S)
Monsieur [redacted], Assesseur Conseiller (E)
Monsieur [redacted], Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame [redacted], Greffière

ENTRE

M. [redacted]
[redacted]
Assisté de Me Aline CHANU, substituée par Me Camille BERLAN R222, avocats au barreau de PARIS

DEMANDEUR

UNION DÉPARTEMENTALE CGT DE PARIS
85 RUE CHARLOT
75140 PARIS CEDEX 03
Représentée par Madame Maryline POULAIN (Défenseur syndical ouvrier), assisté de Me Aline CHANU, substituée par Me Camille BERLAN, R222, avocats au barreau de PARIS

DÉFENSEUR DES DROITS, pris en la personne de Mme [redacted] et de Mme [redacted]
Comparantes en personne

PARTIES INTERVENANTES VOLONTAIRES

ET

SELARL ATHENA mandataire-liquidateur de la SARL MT BAT IMMEUBLES
76 RUE DU FAUBOURG SAINT DENIS
75010 PARIS
Non comparante

DÉFENDERESSE

AGS CGEA IDF OUEST
168 AU 170 RUE VICTOR HUGO
92309 LEVALLOIS PERRET CEDEX
Représentée par Me Marie SALAUN, substituant Me Arnaud CLERC, de la SELARL LAFARGE & ASSOCIES, T10, Avocats au barreau de PARIS

PARTIE INTERVENANTE FORCÉE

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 11 décembre 2014 par demande déposée au greffe.

- Les parties ont été convoquées directement à l'audience de jugement du 14 avril 2014, en application de l'article L.1245-2 du code du travail, par lettres simple et recommandée, dont l'avis de réception a été retourné au greffe avec signature en date du 07 janvier 2015 pour la partie demanderesse et la partie défenderesse.

- Renvois successifs de l'affaire à l'audience de jugement du 06/10/2015 et du 21/03/2016.

- Débats à l'audience de jugement du 21 mars 2016 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé du jugement à intervenir.

- Les parties ont déposé des pièces et écritures.

CHEFS DE LA DEMANDE AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

- Fixer le salaire mensuel à 1 480,27 € brut moyen (SMIC en 2016)
- Fixer la période d'emploi du 11 juillet au 4 novembre 2016
- Dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est aux torts exclusifs de la société MT BAT IMMEUBLES et doit s'analyser en une rupture nulle

- A titre subsidiaire :

- Dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est aux torts exclusifs de la société MT BAT IMMEUBLES et doit s'analyser en une rupture abusive
- Fixer au passif de la liquidation judiciaire de la société MT BAT IMMEUBLES les sommes suivantes :
- Rappel de salaires sur la période du 1er au 5 septembre 2016 et du 1er octobre au 4 novembre 2016 ..... 1 924,34 €
- Congés payés afférents ..... 192,43 €
- Indemnité forfaitaire pour travail dissimulé (L.8223-1CT) (6 mois) ..... 8 880,00 €
- Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité, notamment, en raison du non respect de la visite médicale d'embauche et l'absence d'équipement de protection sur le chantier (6 mois de salaire) ..... 8 800,00 €
- Dommages et intérêts sur le non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation au poste de travail (3 mois de salaire) ..... 4 500,00 €
- Dommages et intérêts pour la discrimination subie (12 mois de salaire) 17 760,00 €
- Indemnité de rupture nulle (12 mois de salaire) ..... 17 760,00 €

- A titre subsidiaire :

- Indemnité de rupture abusive (12 mois de salaire) ..... 17 760,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis (1 mois) ..... 1 480,27 €
- Congés payés afférents ..... 148,00 €
- Dommages et intérêts pour rupture vexatoire et en violation du droit de grève (3 mois de salaire) ..... 4 500,00 €
- Remise de bulletin(s) de paie
- Remise d'un certificat de travail
- Remise de l'attestation d'employeur destinée au Pôle Emploi

remise des documents conformes pour l'ensemble de la période du 10 juillet au 4 novembre 2016 et ce, sous astreinte de 200 € par jour de retard et par document, le Conseil se réservant le droit de la liquider

- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.
- Dépens
- Ordonner la garantie de l'AGS IDF OUEST
- Fixer au passif de la société MT BAT IMMEUBLES :
- Dommages et intérêts en raison de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ..... 15 000,00 €

EXPOSE DU LITIGE

La société MT BAT IMMEUBLES avait pour activité la construction de bâtiment et la réalisation de travaux de curage.

Au moment de la rupture du contrat de travail du salarié, la société faisait travailler 25 salariés sans titre de séjour et en situation irrégulière sur le territoire national.
La convention collective applicable était celle du bâtiment.

La liquidation judiciaire de la société MT BAT immeuble a été prononcée le 1er aout 2017.
Les salariés ont été engagés le 1er juin 2016 pour travailler sur le chantier BRETEUIL SEGUR.

La société civile de construction vente, BRETEUIL SEGUR, est propriétaire d'un terrain Avenue de Ségur à Paris 7é arrondissement comprenant plusieurs bâtiments à usage de bureaux anciennement détenus et exploités par les établissements Michelin d'environ 2.000 mètres carrés.

Dans le cadre du programme immobilier mis en œuvre par cette société civile, il était prévu une transformation des lieux avec d'important travaux de réhabilitation nécessitant un curage.

Cette opération de curage a été confiée à la société CAPRON qui a elle-même sous-traité à la société MT BAT IMMEUBLES.

Les travaux ont débuté par l'activité de curage le 11 juillet 2016.

Deux incidents sont survenus sur le chantier.
Tout d'abord, Monsieur [redacted] a été blessé à l'œil le 3 septembre 2016.Puis, le 6 septembre 2016 à 8h45, Monsieur [redacted] a été victime d'un accident du travail en tombant d'un échafaudage non sécurisé entraînant une fracture du bras droit.

Son employeur, la société MT BAT IMMEUBLES, représentée ce jour-là par Monsieur [redacted], a refusé d'appeler les pompiers alors que le salarié était sans connaissance au sol.
Un salarié du site a été contraint de contacter les pompiers, Monsieur [redacted] a été hospitalisé quelques jours.

L'inspection du travail est intervenue le jour même sur le chantier et a, dans un second temps, rédigé un procès-verbal en date du 12 décembre 2016, relatant avec précision ses constatations et le résultat de son enquête.

A la suite de ces incidents graves, les salariés ont débuté un mouvement de grève aux fins d'obtenir les droits découlant de la relation de travail.

La société MT BAT IMMEUBLES n'ayant pas :

- déclaré les salariés auprès de l'URSSAF et des organismes sociaux,
- réglé l'ensemble des salaires sur la période du 11 juillet au 7 septembre 2016,
- communiqué les fiches de paie,
- déclaré les accidents du travail du 3 septembre et du 6 septembre 2016,
- protégé les salariés en leur fournissant, notamment, des équipements de travail.

Ce mouvement de grève était soutenu par l'union départementale CGT.

C'est dans ce contexte que la société SSCV BRETEUIL SEGUR a fait intervenir un huissier de justice pour qu'il constate l'occupation des lieux par les salariés, puis a saisi le tribunal de grande instance pour solliciter l'expulsion des grévistes.

Le tribunal de grande instance de Paris, par décision en date du 20 septembre 2016, a ordonné l'expulsion des salariés au seul motif que le chantier était un lieu n'appartenant pas à l'employeur.

Le mouvement de grève a pris fin le 30 septembre 2016.

A cette date, les salariés devaient rédiger un courrier à l'attention de la société MT BAT IMMEUBLES pour indiquer qu'ils se tenaient à sa disposition pour venir travailler et demandaient donc la reprise du paiement des salaires.

La société MT BAT IMMEUBLES n'a pas répondu à ces courriers qui ont été signifiés par huissier.

En l'absence de reprise des salaires et en l'absence de fourniture d'un travail, les salariés ont été contraints de prendre acte de la rupture de leurs contrats de travail aux torts exclusifs de la société MT BAT IMMEUBLES, par courrier en date du 4 novembre 2016.

La prise d'acte était motivée par les faits suivants :

- absence de paiement des salaires et des cotisations sociales,
- absence d'établissement de bulletins de paie,
- non-respect de la réglementation relative à la sécurité des salariés sur les chantiers et la mise en danger qui en découle.

La société MT BAT IMMEUBLES n'a pas répondu au courrier de prise d'acte et n'a pas communiqué les documents de fin de contrat.

Par décision en date du 1er aout 2017, le tribunal de commerce de Paris devait ordonner l'ouverture d'une liquidation judiciaire de la société MT BAT IMMEUBLES et désigner un liquidateur judiciaire en la personne de Maître [redacted]

C'est dans ce contexte que les salariés ont été contraints de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire valoir leurs droits.

L'UNION DEPARTEMENTALE CGT DE PARIS, représentée par Maître Aline CHANU et Maître Camille BERLAN, est intervenante volontaire à cette instance et précise qu'au regard de l'article L.2132-3 du code du travail ;

« Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ».

L'union CGT a été sollicitée par un salarié du chantier pour les aider dans leur démarche. La société a placé les salariés dans une situation de vulnérabilité qui a été dénoncée par le syndicat CGT, syndicat qui a soutenu les salariés dans toutes les démarches judiciaires d'expulsion mais aussi afin de les aider à retrouver un emploi et dénoncer avec eux l'attitude de la société.

La démarche de la CGT intervient dans un contexte plus général de défense des travailleurs sans papiers exploités par des entreprises sur le territoire national.

La SELARL ATHENA, prise en la personne de Maître Leila BELHASSEN, mandataire-liquidateur de la SARL MT BAT IMMEUBLES, est non comparante à cette instance.

L'AGS CGEA IDF OUEST, représentée par Maître Marie SALAUN, précise que la liquidation judiciaire de la société MT BAT IMMEUBLES a été prononcée le 1er aout 2017.

L'instance s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L.625-1 du code du commerce.

L'AGS insiste sur le fait qu'elle n'est pas à l'origine du contentieux dans la mesure où elle n'a rejeté aucune créance.

La SCCV BRETEUIL SEGUR était propriétaire d'un terrain au sis 46-50 avenue de BRETEUIL à Paris comprenant plusieurs bâtiments sur lesquels une opération de réhabilitation était réalisée.

Par contrat en date du 12 mai 2016, la société SCCV BRETEUIL SEGUR a confié à l'entreprise CAPRON la réalisation du lot curage sur ce site.
Par contrat de sous-traitance en date du 9 juin 2016, la SCCV a confié à l'entreprise CAPRON la réalisation du lot curage du site à la société MT BAT IMMEUBLES.
Ces travaux ont débuté par la société MT BAT IMMEUBLES le 11 juillet 2016.

Cette dernière société aurait embauché les 25 demandeurs à la présente instance en situation irrégulière sur le territoire français sur cette période litigieuse.

Le 6 septembre 2016, l'un d'eux, Monsieur [redacted] se serait blessé pendant son travail en chutant d'un échafaudage.

A la suite de cet accident, les salariés de la société MT BAT IMMEUBLES qui travaillaient sur le chantier ont exercé leur droit de grève avec le soutien de l'union départementale de Paris CGT en occupant le site dès le 7 septembre au matin.

Par ordonnance en date du 20 septembre 2016, le juge des référés a prononcé l'expulsion des salariés, expulsion intervenue le 30 septembre 2016.

Entre-temps, par courrier en date du 12 septembre 2016, la société CAPRON a prononcé la résiliation immédiate du contrat confié à son sous-traitant la société MT BAT IMMEUBLES.

Par lettre en date du 13 octobre 2016, la SCCV a prononcé la résiliation pour faute du marché confié à la société CAPRON.
La SCCV se prévalait plus particulièrement des manquements inacceptables commis par la société MT BAT commis sur le chantier, notamment, au regard de la situation de ses salariés, manquements dont elle estimait que la société CAPRON devait contractuellement répondre.

De leur côté les demandeurs à l'instance revendiquaient principalement :

« La régularisation de leur situation administrative, le paiement des arriérés de salaires, leur déclaration aux organismes sociaux, l'établissement de bulletins de paie et la déclaration des deux accidents du travail. Les salariés déclarent par ailleurs n'avoir perçu aucun salaire du sous-traitant depuis le 27 août 2016».

Afin de mettre un terme au conflit, une transaction était conclue le 3 novembre 2016 entre :

- l'ensemble des demandeurs à la présente instance,
- le syndicat union départementale CGT de Paris,
- la société entreprise CAPRON,
- la SCCV BRETEUIL SEGUR.

Dans le cadre de cette transaction la société CAPRON s'était engagée à :

- embaucher dans le cadre d'un CCD, 10 des demandeurs à la présente instance ;
- embaucher dans le cadre d'un CDI ,15 des demandeurs à la présente instance.
En contreparties des concessions faites par la société CAPRON et la SCCV, les salariés ont déclarés renoncés à toute action contre la SCCV et la société CAPRON.

Le 4 novembre 2016, l'ensemble des travailleurs à l'instance prétend avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail.

Le 1er août 2017, la société MT BAT IMMEUBLES était placée en liquidation judiciaire.

Quatre mois après le placement en liquidation judiciaire et plus d'un an après la prétendue prise d'acte de leur contrat de travail, les 25 salariés saisissaient le Conseil de Prud'hommes de céans aux fins de condamner la société MT BAT IMMEUBLES au paiement de nombreuses sommes.
Et cela, alors même qu'une transaction avait éteint le litige concernant les difficultés nées de la prestation de travail réalisée sur le chantier au sis 45-50 avenue de BRETEUIL, dont le maître d'ouvrage était la SCCV BRETEUIL SEGUR, le donneur d'ordre l'entreprise CAPRON et le sous-traitant la société MT BAT IMMEUBLES.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Attendu que la convocation des parties défenderesses directement devant le bureau de jugement en raison de la liquidation judiciaire de la société MT BAT IMMEUBLES, notifiée par le secrétariat greffe, vaut citation en justice.

Que par jugement du Tribunal de commerce en date du 1er aout 2017, la société MT BAT IMMEUBLES a été mise en liquidation judiciaire et le Tribunal a désigné Maître BELHASSEN en qualité de mandataire liquidateur.

Que lors de l'audience de ce jour, Maître BELHASSEN, mandataire-liquidateur de la société MT BAT IMMEUBLES, partie défenderesse n'a pas comparu, ni personne habilité à la représenter.

Que la convocation faite par lettre recommandér avec avis de réception équivaut à une citation délivrée à personne puisque l'avis de réception a été signé par Maître BELHASSEN.

Qu'en conséquence, en application de l'article 473 du code de procédure civile, le jugement est réputé contradictoire.

Sur la demande d'irrecevabilité de l'action soulevée par L'AGS

Attendu que l'UNEDIC AGS CGEA d'Ile de France Ouest, soulève l'irrecevabilité de l'action et des demandes en raison de la signature le 3 novembre 2016 d'une transaction, ainsi que sur l'incohérence d'identité et de dates d'embauche des salariés.

Que cette transaction a été paraphée :

-par l'ensemble des demandeurs à la présente instance ;
-par le syndicat départemental CGT de Paris ;
-par la société entreprise CAPRON ;
-par la SCCV BRETEUIL-SEGUR.

Que la société MT BAT IMMEUBLES n'étant pas signataire de cette transaction, la transaction ne peut être opposée aux 25 salariés demandeurs à la présente instance.

Quand bien même les salariés auraient été embauchés à des dates différentes, aucun texte ne les empêchent de déterminer une autre date qui, en l'occurrence est celle du début des travaux de curage, soit le 11 juillet 2016, date non contestable.

Que bien qu'affirmant mais n'apportant pas de preuve, l'AGS ne démontre pas d'incohérence dans l'identité des salariés qui sont confirmé par le procès-verbal de l'inspection du travail en date du 12 décembre 2016, ainsi que leur présence sur le chantier.

Qu'en l'espèce, le Conseil considère l'action et les demandes de l'ensemble des salariés parfaitement recevable.

Sur la fixation du salaire

Attendu que le demandeur réclame au Conseil la fixation de son salaire mensuel à la somme de 1 480,27 € brut moyen, soit le SMIC, pour 35 heures de travail ;

Qu'en l'espèce, il n'existe aucun contrat de travail, ni bulletin de paie et que, de ce fait, aucun élément pouvant servir de base à la détermination du salaire.

Que le salarié ne demande pas une qualification spécifique entrant dans le champ d'application de la convention collective du bâtiment.

Qu'il n'est pas contesté que le salarié a travaillé au moins 35 heures par semaine.

Qu'en l'espèce, vu l'article L.3232-1 du code du travail ainsi rédigé :

« Tout salarié dont l'horaire de travail est au moins égal à la durée légale hebdomadaire, perçoit, s'il n'est pas apprenti, une rémunération au moins égale au minimum fixé dans les conditions prévues à la section II».

Que l'obligation de rémunérer un salarié à un niveau au moins égal au salaire minimum de croissance est un principe du droit. (CE 23 avril. 1982 : D.1983. 8 note J-B. Auby).

Que c'est un principe d'ordre public qu'un salarié est droit, quelles que soit les stipulations de son contrat de travail, à une rémunération au moins égal au SMIC.(Soc11 avril 1996, n° 92-42.847 p :D1996. IR 128./ 13 octobre 2004, n° 01-45.325p : Dr. Soc. 2004. 1141, obs. Radé).

Qu'en conséquence, le Conseil fixe le salaire brut mensuel du demandeur à 1 480,27 € pour 151,57 heures de travail.

Sur la fixation de la date d'embauche

Attendu que le demandeur requiert du Conseil de fixer la date de son embauche au 11 juillet 2016 ;

Qu'il dit avoir été embauché bien avant cette date, mais qu'en l'absence de contrat de travail, de bulletin de paie, ainsi que de déclaration unique d'embauche pour certains des 25 salariés, comme démontré par le rapport de l'inspection du travail, il n'est pas en mesure de prouver son embauche avant le 11 juillet 2016 ;

Qu'en l'espèce, le demandeur démontre que le chantier de curage sur le site de Breteuil a démarré le 11 juillet 2016, et qu'il a été affecté à ce travail avec les autres salariés ;

Que cependant, pour faciliter les débats et en raison du paiement en espèces des salaires au cours du mois de juillet et d'août, les salariés ont accepté de formuler des demandes uniques et, pour simplifier la procédure, le requérant accepte cette date d'embauche.

Que la partie défenderesse ne s'oppose pas à cette demande puisque absente à cette audience et n'a pas produit d'écriture dénonçant cette date.

Qu'en conséquence, le Conseil fixe la date d'embauche du demandeur au 11 juillet 2016.

Sur la rupture du contrat de travail

Attendu que le demandeur a pris acte de la rupture de son contrat de travail par courrier en date du 4 novembre 2016, aux torts exclusifs de son employeur, soit la société MT BAT IMMEUBLES ;

Qu'il convient de rappeler que la Cour de Cassation a précisé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit être motivée par des griefs suffisamment graves pour entraîner la rupture de la relation de travail ;

Que la prise d'acte était rédigée de la façon suivante :

«Par courrier en date du 4 octobre 2016, je vous indiquais que je me tenais à votre disposition pour reprendre le travail à la suite du mouvement de grève.
Pour autant, vous n'êtes jamais revenu vers moi et vous n'avez pas repris le paiement des salaires.
Je suis entré dans l'entreprise le 12 juillet 2016, depuis cette date vous n'avez jamais respecté la réglementation relative à la sécurité des salariés. J'ai travaillé ainsi que mes collègues sans matériel de protection adéquat et dans des conditions qui nous mettaient en danger.
Il s'agit de manquements particulièrement graves.
Je n'ai donc pas d'autres choix que de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail.
Cette rupture prend effet ce jour» ;

Que le premier grief invoqué par le demandeur est le non-paiement des salaires depuis août 2016 ;

Que le requérant n'a reçu de la société qu'une somme en espècse pour le mois d'août sans fiche de paie, fait constaté par l'inspection du travail dans son rapport 12 décembre 2016 ;

Que le second grief invoqué est le manque de respect de la réglementation de la sécurité des salariés ;

Que le rapport de l'inspection du travail intervenu sur le chantier après les deux accidents de travail survenus les 3 et 6 septembre 2016, fait ressortir :

- que le gérant représenté ce-jour-là par Monsieur [redacted] a refusé d'appeler les pompiers alors que le salarié accidenté était sans connaissance.

- qu'à la suite de la chute d'un salarié d'un échafaudage le 6 septembre l'inspection du travail a décrit dans son rapport, l'échafaudage comme suit :
Les montants de l'échafaudage sur lequel ils devaient travailler et qui s'est effondré entraînant la chute du salarié, ont été réparés avec un morceau de câble électrique, ce qui est contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article R.4323-72 du code du travail ;

Que le salarié a été contraint, pour effectuer des travaux temporaires en hauteur, d'utiliser des équipements de travail qui mettaient en danger sa sécurité et son intégrité corporelle voire sa vie, ce que ses conditions précaires résultant de sa situation irrégulière l' a amené à accepter ;

Les montants de l'échafaudage sur lequel ils devaient travailler et qui s'est effondré entraînant la chute du salarié, ont été réparés avec un morceau de câble électrique, ce qui est contraire aux dispositions du deuxième alinéa de l'article R.4323-72 du code du travail ;

Que le salarié a été contraint, pour effectuer des travaux temporaires en hauteur, d'utiliser des équipements de travail qui mettaient en danger leur sécurité et leur intégrité corporelle voire leur vie, ce que leur condition précaire résultant de leur situation irrégulière les a amenés à accepter ;

Qu'ils ne disposaient pas d'équipements de travail conformes et étaient même parfois amenés à devoir monter sur des poubelles ;

Qu'en outre, le demandeur n'était pas déclaré aux organismes sociaux, et qu'aucun bulletin de paie ne lui a été remis, ne lui permettant pas de bénéficier des couvertures sociales que son travail devait lui garantir ;

Qu'en l'espèce, les griefs invoqués par le demandeur sont suffisamment graves pour entraîner la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Qu'en conséquence, au vu des éléments ci-dessus énoncés, le Conseil considère que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail du demandeur, est justifiée et relève d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en application de l'article L.1235-5 du code du travail, le demandeur peut prétendre à des dommages et intérêts pour rupture abusive. Qu'il convient de fixer ces dommages et intérêts à un mois de salaire, soit la somme de 1 480,27 € au regard de son ancienneté ;

Qu'il est dû une indemnité compensatrice de préavis telle que définie à l'article L.1234-1 du code du travail, ainsi que de l'article 50 de la convention collective du bâtiment région parisienne (Etam) ;

Qu'en l'espèce, le Conseil estime devoir faire application de la convention collective du bâtiment catégorie ouvrier ;

Qu'en conséquence, il convient de faire application de l'article 10.1 de la convention collective du bâtiment qui dispose que, de 3 à 6 mois dans l'entreprise, le préavis n'est que de deux semaines, le demandeur n'ayant travaillé que du 11 juillet au 4 novembre 2016, soit moins de six mois ;

Que de ce fait, il convient de verser la somme de 740,14 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 74,01 € au titre des congés payés afférents.

Sur le rappel de salaire

Attendu que le demandeur requiert du Conseil qu'il fasse droit à un rappel de salaire pour la période du 1er au 5 septembre 2016, ainsi que du 1er octobre au 4 novembre 2016 ;

Que le Conseil a déjà constaté que les salaires du demandeur n'étaient plus payés depuis le 30 août 2016 ;

Que par courrier en date du 4 octobre 2016, le demandeur réaffirme se tenir à la disposition de son employeur et demande la reprise du paiement de ses salaires, sans succès.

Qu'en conséquence, il est dû un rappel de salaire du 1er au 5 septembre 2016, soit 1 480,27 € : 30 x 5 = 246,71 € ;

Ainsi que du 1er octobre au 4 novembre 2016, soit : 1 480,27 € : 30 x 34 = 1 677,63 €, pour une somme totale de 1 924,34 €.

Sur le travail dissimulé

Vue l'article L.8211-1 du code du travail qui dispose que :

Sont constitutives de travail illégal, dans les conditions prévues par le présent livre, les infractions suivantes :

1°-travail dissimilé ;

2°-marchandage ;

3°-prêt illicite de main d'œuvre ;

4°-emploi d'étranger non autorisé à travailler ;

5°-cumuls irréguliers d'emplois ;

6°-fraude ou fausse déclaration prévue aux articles L.5124-1 et L.5429-1 ;

Vu l'article L.8221-5 du code du travail ainsi rédigé :

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1°- soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L.1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche

2°- soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre 1er de la troisième partie

3°- soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales ;

Attendu qu'en l'espèce, la société MT BAT IMMEUBLES a sciemment dissimulé l'activité du salarié depuis son embauche et jusqu'à la rupture de son contrat de travail ;

Qu'il apparaît à la suite de l'intervention de l'inspection du travail le 6 septembre 2016, que treize des salariés étaient en possession de la déclaration préalable à l'embauche, dont seulement douze ont été présentées, la treizième l'a été plus tard ;

Qu'il apparaît, en outre, que trois des salariés y figure au moins deux fois.

Que le gérant de la société a présenté à l'inspection du travail, pour les douze autres salariés des bulletins de paie, qui concernaient seulement onze d'entre eux ;

Qu'une partie des déclarations préalables à l'embauche a été faite après le passage de l'inspection du travail le 6 septembre 2016 ;

Que les bulletins de paie qui ont été présentés, ne mentionnent pas le numéro d'URSSAF sous lequel ont été versées les cotisations sociales afférentes à ces salaires ;

Que l'inspection du travail en conclut que les documents présentés par la société, ont été constitués et rassemblés aux seules fins d'être en mesure de présenter une réalité, en

apparence conforme, alors que la plupart des déclarations préalables à l'embauche ainsi que les bulletins de paie ont été établis sur la base d'identités fictives et de faux documents, ce que ne pouvait ignorer la société ;

Que pour les quinze salariés pour lesquels aucune déclaration préalable à l'embauche et aucun bulletin de salaire n'a été présenté, et dont les responsables de la société nient qu'ils aient été employés sur le chantier, voient tous leurs noms inscrits sur les registres de main courante, établis par les agents de sécurité de FIDUCIAL PRIVATE SECURITY ;

Qu'en l'espèce, la présence des salariés sur le chantier a été établie par l'inspection du travail au regard :

- des registres de main courante établis par les agents de sécurité ;
- des comptes rendus des réunions de chantier envoyés par l'entreprise donneur d'ordre CAPRON ;
- de son contrôle sur le site le 6 septembre et le 20 octobre 2016 ;
- des documents reçus par d'autres sociétés travaillant sur le même chantier ;

Que la société MT BAT IMMEUBLES a violé l'article L.8251-1 du code du travail qui dispose que :

Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.
Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger, dans une catégorie professionnelle ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa.

Que le demandeur ne possédait pas de titre de séjour au moment des faits, et que la société MT BAT IMMEUBLES a profité de cet état de fait pour l'utiliser comme bon lui semblait ;

Qu'au regard des éléments ci-dessus énoncés, et en application des articles L.8211-1, L.8221-5, L.8251-1, L.8221-3 et L.1221-10 du code du travail, le Conseil reconnaît que la société MT BAT IMMEUBLES est coupable de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et emploi de salariés sans titre ;

Qu'en conséquence, il convient de faire application de l'article L.8223-1 du code du travail, qui précise que :

En cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire ;

Qu'il est avéré que la société n'a pas respecté l'application des textes ci-dessus mentionnés, le Conseil octroi donc au salarié une indemnité forfaitaire à hauteur de six mois de salaire soit la somme de 8 880 €.

Sur les manquements a l'obligation de préserver la santé et la sécurité

Vue l'article L.4121-1 du code du travail ainsi rédigé :

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1°-des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L.4161-1 ;

2°- des actions d'information et de formation ;

3°-la mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces masures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Vu l'article L.4121-2 du code du travail qui dispose que :

"L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1°- éviter les risques ;

2°- évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3°- combattre les risques à la source ;

4°- adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5°- tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6°- remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7°- planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tel que définis aux articles L1152-1 et L.1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L.1142-2-1 ;

8°- prendre les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures individuelles ;

9°- donner les instructions appropriées aux travailleurs ;

Qu'en l'espèce, l'activité spécifique de la société, à savoir la démolition, le contact éventuel des salariés avec différents matériaux dangereux tels que l'amiante et le plomb, entraîne l'obligation pour l'employeur de renforcer la sécurité ;

Que le manque de sécurité sur le chantier, a entraîné deux accidents de travail les trois et six septembre 2016, le second ayant entraîné une perte de conscience de Monsieur [redacted] ainsi que la fracture de son bras droit ;

Que la société représentée ce jour-là par Monsieur J[redacted], a refusé d'appeler les pompiers, c'est un collègue de travail qui l'a fait ;

Qu'à la suite de ces deux accidents du travail, l'inspection du travail est intervenue le jour même sur le chantier et a fait les constatations suivantes, retranscrites dans son rapport du 20 décembre 2016 :

1°- que l'échafaudage sur lequel travaillait Monsieur S[redacted] était replié au sol et que du câble électrique raccordait l'un des montants verticaux à un montant horizontal au niveau d'un crochet de sécurité, ce qui indique un état de détérioration important

2°- plusieurs salariés ont trouvé cet échafaudage dans cet état et disent qu'ils n'avaient pas le choix d'utiliser un autre échafaudage et qu'ils avaient instruction d'utiliser cet échafaudage

3°- nous avons également constaté que se trouvait à côté de l'échafaudage un grand escabeau, composé d'une plate-forme et de huit marches, dont la sixième présente une surface gondolée et dont l'entretoise n'existe plus

4°-ils ne disposaient pas d'équipements de travail conformes et adaptés au travail à réaliser, et était même parfois amenés à devoir monter sur les poubelles qui, à l'évidence, ne sauraient constituer un poste de travail ;

Que les faits ci-dessus constituent une infraction prévue par les articles L.4321-1, R.4323-1, R.4323-63 et R.4323-72 du code du travail ;

Qu'il apparaît que les salariés employés sur ce chantier, n'ont pas reçu la formation adéquate et spécifique aux opérations de montage et démontage des échafaudages ;

Que ces salariés auraient dû recevoir, dans le mois suivant leur affectation à l'une des taches énumérées à l'article R.4141-15, une formation à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre, formation que n'a reçu aucun des vingt-six salariés concernés ;

Que l'article R.4323-91 du code du travail précise que :

«Les équipements de protection individuelle sont appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli. Ils ne sont pas eux-mêmes à l'origine de risques supplémentaires ;
Ils doivent pouvoir être portés, le cas échéant, après ajustement, dans des conditions compatibles avec le travail à accomplir et avec les principes de l'ergonomie.» ;

Que le Conseil a auditionné deux des salariés présent lors de l'audience du 23 mai 2019, qui ont précisé qu'ils ne possédaient pas de masque individuel alors que, sur le chantier, il pouvait y avoir la présence d'amiante ou d'autres produits toxiques ;

Qu'en tout état de cause, le niveau d'empoussièrement propre aux chantiers de curage impose de choisir un masque approprié aux risques à prévenir ;

Qu'il ne semble pas avoir eu, non plus, de casque ni de chaussures de sécurité, qu'ils nous précisent avoir dû acheter eux-mêmes des chaussures de sécurité et des casques, alors que c'est à la charge de l'employeur, qui ne les a pas remboursés ;

Qu'en outre, il est démontré qu'aucune visite médicale d'embauche n'a été effectuée pour l'ensemble des 25 salariés, dont la présence a été constatée par l'inspection du travail ;

Que lors de son enquête, l'inspection du travail a constaté que la société ne justifiait d'aucune adhésion à un service interentreprises de santé au travail justifiant le suivi médical de ses salariés ;

Qu'au vu des éléments ci-dessus énoncés, le Conseil considère que la société MT BAT IMMEUBLES a enfreint l'ensemble des textes en vigueur concernant l'obligation de préserver la sécurité et la santé des travailleurs.

Qu'en conséquence, il convient d'octroyer au demandeur des dommages et intérêts pour manquement à la sécurité ainsi qu'à la formation et l'absence d'équipement de sécurité, que le Conseil estime ces dommages et intérêts à la somme de 4 400 €.

Sur l'absence de formation

Attendu que l'employeur aurait dû prendre des mesures spécifiques de formation au regard de l'article R.4323-69 du code du travail.

Que les salariés auxquels le Conseil a donné la parole ont confirmé ne pas avoir eu de formation pour quelques motifs que ce soit, aussi bien sur la sécurité que sur la santé, ainsi que sur la manipulation des échafaudages.

Que malgré leur activité spécifique, les salariés n'ont pas été formés sur les dispositions de sécurité à prendre en cas d'accident, article R.4141-17 du code du travail.

Qu'en l'espèce, l'employeur a reconnu cette absence de formation lors de son audition par l'inspection du travail.

Que par jugement du tribunal correctionnel de Paris en date du 18 décembre 2018, la société MT BAT IMMEUBLES, a été condamnée pour les faits de blessures involontaires par personne morale, avec incapacité n'excédant pas trois mois, par violation manifestement délibérée d'une obligation de sécurité ou de prudence dans le cadre du travail, ainsi que pour les faits de mise à disposition pour des travaux temporaires en hauteur d'échafaudages ne préservant pas la sécurité du travailleur.

Qu'en conséquence, il convient de verser des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation que le Conseil estime devoir fixer à hauteur de 1 500 €.

Sur les discriminations subies :

Attendu que le demandeur dit avoir été discriminé en raison de son origine, de sa nationalité et de son ethnie, se référant au rapport de l'inspection du travail, aux conclusions du Défenseur des droits, et au témoignage écrit de Monsieur JOUNIN sociologue.

Que le rapport de l'inspection du travail fait ressortir les points suivants :

Que la société a fait travailler 25 salariés y compris le demandeur, sur un chantier de curage de bâtiment sans mettre à leur disposition les équipements de travail nécessaires pour travailler en hauteur.

Qu'elle a contraint le demandeur à utiliser des échafaudages sans faire procéder à leur vérification avant leur mise en service, a exposé le salarié à des risques pour sa sécurité, en ne s'assurant pas qu'une personne compétente pouvait procéder à un examen journalier de l'état de conservation de l'échafaudage.

Que l'entreprise a contraint le demandeur à s'exposer à des risques pour sa sécurité, en ne lui dispensant aucune formation sur les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité et celle des autres personnes autour de lui.

Que la société a exposé le demandeur à des risques pour sa sécurité et sa santé, en ne lui fournissant des équipements de protection individuelle qu'en quantité et qualité très insuffisantes, en le laissant se procurer lui-même ces équipements, et en l'exposant à l'inhalation de poussières très nocives pour sa santé et en ne le soumettant à aucun suivi médical par un médecin du travail.

Que la société, en refusant de conclure avec le salarié un contrat de travail, en lui délivrant des bulletins de paie sous une fausse identité, en dissimulant leur emploi, en ne versant pas leur cotisations aux organismes de protection sociale, en les faisant travailler sans titre de travail, le salarié a été maintenu en état de vulnérabilité et contraint d'accepter des conditions de travail dangereuses.

Qu'aux dires des salariés entendus dans les bureaux de l'inspection du travail les 16 et 19 septembre 2016, il leur était interdit de s'entraider en tenant l'échafaudage pour empêcher leur collègue de tomber.

Que deux accidents du travail ont eu lieu le 3 et 6 septembre 2016, dont le second suffisamment grave pour que le salarié soit sans connaissance, l'employeur refusant de faire intervenir les secours, ce sont les salariés qui ont dû appeler les pompiers.

Qu'il convient de relever que le salarié a préféré prendre le risque de voir sa situation de travailleur sans papier dévoilée au grand jour, en restant sur le chantier après l'arrivée des services de police et de l'inspection du travail, plutôt que de laisser son collègue sans secours.

Qu'en l'espèce, il convient de constater que la société a préféré privilégier l'état d'avancement des travaux à la sauvegarde de l'intégrité corporelle et de la vie des salariés, ceux-ci étant, dès lors, appréhendés comme de simples composants remplaçables.

Que comme l'atteste la déclaration du salarié, ainsi que les constats de l'inspection du travail sur le chantier, la survenance d'un accident du travail, que l'observation des règles de sécurité aurait suffi à éviter, caractérise l'indignité des conditions de travail imposées à ce salarié.

Sur les textes applicables internationaux et français

Que l'union départementale de Paris du syndicat CGT a saisi le défenseur des droits de la situation de 25 salariés dont le requérant, en situation irrégulière au regard du droit au séjour et au travail, qui s'estime victimes d'un traitement discriminatoire en raison de leur nationalité et de leur origine de la part de leur employeur, la société MT BAT IMMEUBLES ;

Qu'informé du procès-verbal de l'inspection du travail rendu sur le fondement de l'article 40 du code de procédure pénale, le défenseur des droits s'est saisi du dossier.
Qu'en l'espèce, le défenseur des droits, en application de l'article 33 de la loi organique N° 2011-333 du 29 mars 2011, présente ses observations devant le Conseil de Prud'hommes de Paris lors de cette audience ;

Qu'au regard de ses compétences issues de l'article 4 de la loi du 29 mars 2011, le défenseur des droits est chargé notamment de lutter contre les discriminations prohibées par la loi ou par un engagement international ainsi que de promouvoir l'égalité ;

Que le défenseur des droits, conformément à l'article 23 de la loi susvisée, a sollicité l'autorisation du procureur de la République afin de pouvoir instruire la réclamation dont il a été saisi, cette autorisation lui a été accordée le 29 novembre 2017 ;

Que dans un premier temps il convient de préciser le droit international et européen en la matière ;

Qu'ainsi, la convention internationale sur l'élimination de toutes formes de discriminations raciales du 21 décembre 1965 (ONU), entrée en vigueur le 4 janvier 1969 et ratifiée par la France le même jour, ne contient aucune restriction d'application qui serait opposable aux étrangers ne résidant pas légalement sur le territoire d'un état partie ou ne disposant pas de documents les y autorisant à y travailler ;

Que son préambule pose un principe d'égalité très large en ces termes :
« Considérant que la déclaration universelle des droits de l'homme proclame que tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit et que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune de race, de couleur ou d'origine nationale, (...) ;

Considérant que tous les hommes sont égaux devant la loi et ont droit à une égale protection de la loi contre les discrimination et contre toute incitation à la discrimination ».
Que la convention de l'Organisation Internationale du travail N° 111, concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession du 25 juin 1958, entrée en vigueur le 15 juin 1960 et ratifiée par la France le 28 mai 1981, contient également des dispositions protectrices applicables aux travailleurs en situation irrégulière ;

Que le droit interne, contient un nombre de dispositions protectrices susceptibles d'être invoquées par les travailleurs dépourvus d'autorisation de travail dans leurs rapports avec leurs employeurs ;

Que l'article L.8251-1 du code du travail précise que :
« Nul ne peut, directement ou indirectement, embaucher, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.
Il est également interdit à toute personne d'engager ou de conserver à son service un étranger dans une catégorie professionnelle, une profession ou une zone géographique autres que celles qui sont mentionnées, le cas échéant, sur le titre prévu au premier alinéa» ;

Que le préambule de la constitution du 4 octobre 1958, renvoie à la déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et au préambule de la constitution de 1946, proclame en son article 1er que « La France assure l'égalité devant la loi et tous les citoyens sans distinction d'origine, de race, ou de religion » ;

Que 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, énonce en son article 1er alinéa 1, que :
«Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race, 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 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 la loi du 27 mai 2008 n'exclut aucunement de son application les personnes étrangères en situation irrégulière ou dépourvues d'autorisation de travail ;

Qu'en l'espèce, le défenseur des droits par ses observations écrites, ainsi que verbales, plaidées par deux de ses représentants à l'audience, relève les faits suivants :

Qu'en l'espèce, il ressort du procès-verbal de l'inspection du travail et des multiples auditions menées par celle-ci qu'il existerait sur le chantier concerné, un système pyramidal d'affectation professionnelle en raison de l'origine et ce, au détriment des travailleurs maliens.
Les responsables de la société mise en cause considéraient les travailleurs maliens comme des entités interchangeables et négligeables et les plaçaient ainsi en bas de l'échelle de l'organisation du travail ;

Ainsi, il apparaît que tous les travailleurs maliens étaient des manœuvres assignés aux tâches les plus pénibles du chantier, à savoir les travaux de démolition consistant à casser les murs et les plafonds à la masse, dans des conditions extrêmement dangereuses.

Plusieurs travailleurs précisent ainsi utiliser un matériel de fortune - des poubelles - pour effectuer les travaux en hauteur ;

De plus, le procès-verbal de l'inspection du travail mentionne le fait que ce type de travaux de démolition génère beaucoup de poussière, expose les salariés qui les effectuent à diverses pathologies d'ordre respiratoire et à des blessures liées aux projections ;

Les tâches subalternes confiées aux travailleurs maliens s'avèrent dons particulièrement pénibles à la fois par la force physique qu'elles requièrent que par leur dangerosité avérée ;

Par contre, les fonctions de direction – en haut du système pyramidal – étaient quant à elles, assurées par Messieurs [redacted] et [redacted]

Enfin, l'enquête de l'inspection du travail fait apparaître l'existence d'une sorte de hiérarchie intermédiaire entre les travailleurs et la direction de l'entreprise, en les personnes de messieurs Farid et Mohamed alias [redacted], deux frères d'origine maghrébine, représentant l'employeur sur le chantier et chargés de contrôler la bonne exécution des travaux ;

Monsieur [redacted] explique par ailleurs que « c'est Mohamed qui donne l'argent, il y a toujours sur le chantier Farid ou Mohamed » ;

L'ensemble de ces éléments laissent dons apparaître une hiérarchie au sein du chantier de la Villa Ségur ;

Les travailleurs maliens effectuent les travaux de curage et de démolition. Les salariés d'origine maghrébine, les frères [redacted] et [redacted], sont les encadrants de proximité qui donnent des directives, s'assurent de la bonne exécution des travaux, du respect des délais et payent les salariés en liquide. Monsieur [redacted], supérieur de Messieurs [redacted] se rend parfois sur le chantier pour s'assurer de l'avancement des travaux et enfin Monsieur ATTUIL semble être le gérant «administratif» ;

Chaque groupe est ainsi prédestiné à certaines tâches et cela, non en fonction de ses compétences réelles, mais semble-t-il uniquement en fonction de son origine, origine qui lui attribue une compétence supposée, l'empêchant ainsi de pouvoir occuper un autre positionnement au sein de ce système organisé de domination raciste ;

L'analyse de ce système pyramidal au sein du chantier de la Villa Ségur, à la lumière des études du sociologue Nicolas JOUNIN, permet de caractériser l'existence d'une discrimination systémique en termes de rémunération, d'affectation, d'évolution professionnelle à l'égard de ces 25 travailleurs maliens en situation irrégulière employés par la société MT-BAT Immeubles, cantonnés aux métiers les plus pénibles de manœuvres et au taches les plus ingrates ;

Le contexte de discrimination systémique en lien avec l'origine décrit ci-dessus, auquel est venu s'ajouter en l'espèce le fait que les salariés se trouvaient en situation irrégulière au regard du droit au séjour et au travail, a conduit l'employeur à violer délibérément ses obligations, niant aux travailleurs concernés l'ensemble de leurs droits légaux et conventionnels ;

Que le demandeur a fait citer comme témoin Monsieur [redacted] sociologue, qui après avoir prêté serment conformément à la loi a fait le témoignage ci-après :
« Dans le bâtiment, il est difficile d'aborder l'organisation du travail aussi bien que la discrimination par le seul prisme de l'entreprise, car il y a généralement beaucoup d'entreprise sur un seul chantier ;

Traditionnellement en sociologie on fait un peu comme en droit pour établir la discrimination indirecte : on utilise une méthode statistique en comparant des individus dans des situations équivalentes, et dont les différences d'accès à l'emploi ou à la progression professionnelle ne peuvent s'expliquer que par la discrimination ;

Cela suppose deux choses, qui n'existent pas dans le cas d'espèce d'après ce que j'en ai compris :
- l'existence d'un registre fiable du personnel,
- un point de comparaison avec d'autres salariés faisant le même type de travail : or, ici, ce sont tous les salariés de MT BAT qui connaissent les mêmes conditions de travail et illégalités, mais aussi la même origine et la même situation au regard du droit au séjour ;

C'est pourquoi il faut regarder leur situation dans le contexte global d'un chantier, c'est-à-dire une organisation productive concentrée autour de l'objectif de production d'un bâtiment et associant différentes entreprises ;

C'est ce que j'ai fait en travaillant pendant 9 mois comme ouvrier sur différents chantiers de la région parisienne, pour réaliser ma thèse de doctorat en sociologie. J'ai été souvent manœuvre, car je n'avais aucune qualification. J'étais toujours le seul français et le seul blanc dans ce cas. C'est d'ailleurs ce qui a contribué à me permettre d'entrer sur certains chantiers, par exemple juste après un contrôle de police sur un chantier qui avait fait disparaître les ouvriers sans papiers. On m'a alors envoyé, avec d'autres personnes en situation régulière, et le résultat était catastrophique, car nous n'avions pas la connaissance et le savoir-faire acquis par les ouvriers sans papiers qui nous avaient précédés et qui, contraints par leur situation, étaient restés bloqués au même poste pendant des années ;

En observant les chantiers, l'ensemble des entreprises et les salariés qui les composent, on constate une correspondance entre une hiérarchie professionnelle (du point de vue de la qualification, du statut d'emploi, de la rémunération, du pouvoir sur les autres corps de métier) et une hiérarchie ethnique. Dit autrement, il y a une ethnicisation des tâches et des statuts. Au plus bas de l'échelle, au poste de manœuvre, on trouve très souvent les immigrés ouest-africains et sans papiers ;

Comment expliquer cette ethnicisation des taches, cette correspondance entre hiérarchies professionnelle et ethnique ?
- il Y a d'abord l'histoire et la succession des migrations, dont beaucoup sont issues des anciennes colonies françaises.
- il y a ensuite les politiques migratoires qui, en favorisant plus ou moins telle origine nationale, et se transformant selon les périodes, modèlent des situations administratives différentes et inégales, et donc la capacité des salariés à accepter ou refuser certains emplois.
- il y a, encore, le principe du recrutement par connaissance personnelle, très fort dans le bâtiment. Quand on fait recruter un proche, un parent, il est bien souvent de la même origine, si bien que cela renforce l'implantation des groupes déjà bien implantés et maintient les autres en périphérie de l'organisation du travail.
- mais tout cela ne suffirait pas à maintenir l'infériorisation des ouvriers ouest-africains depuis si longtemps – mon enquête a 15 ans, et à regarder la situation de MT BAT on dirait que rien n'a changé- s'il ne s'y ajoutait les pratiques, contribuant à entretenir une discrimination systémique, de certains employeurs :
° Qui renforce la situation précaire de leurs salariés en commettant des irrégularités (systématiques et cumulées dans le cas d'espèce).
° Qui refusent des emplois, des formations, des promotions et maintiennent les salariés dans des postes nécessaires à la bonne marche du chantier, mais déconsidérés, mal rémunérés et mal protégés (ségrégation professionnelle dans des emplois sous-évalués, comme par exemple le désamiantage).
° Qui humilie leurs salariés par des brimades racistes, une absence de considération, le renvoi à une sous-humanité uniformisée. Pour leur rappeler qu'ils sont utilisés de manière interchangeable, qu'ils peuvent être remplacés à tout moment, leurs supérieurs hiérarchiques leur font alors entendre qu'ils sont tous pareils, indifférenciés. C'est ainsi que les manœuvres ouest-africains sont souvent appelés «LES MAMADOU » ou simplement « MAMADOU » comme s'ils n'avaient pas d'identité personnelle ;

Mal comprise, la notion de discrimination systémique forgée à partir des années 1960 pourrait diluer les responsabilités individuelles en laissant penser que c'est la faute à un

« système » désincarné, sans personne pour en rendre compte. Au contraire cette notion doit nous amener à se demander quels sont les acteurs et les lieux cruciaux de production et de perpétuation des discriminations, contribuant à maintenir certaines catégories de population dans une position infériorisée » ;

Qu'au vues des éléments ci-dessus énoncé :

- rapport de l'inspection du travail débouchant sur une condamnation en correctionnelle pour manquement à la sécurité et la santé du salarié, confirmation du travail dissimulé.
- observation du défenseur des droits faisant ressortir une discrimination à la fois en raison de son origine et de sa nationalité.
- confirmation par un sociologue qui témoigne, explique et démontre une discrimination raciale et systémique au sein de la société MT BAT.
- au regard des textes internationaux, européen et nationaux que la société a allégrement bafouée.
- au mandataire judiciaire, qui prend acte de la situation des salariés, des rapports émis pour le parquet du Tribunal de Grande Instance et pour le juge-commissaire du Tribunal de Commerce, qui mettent en cause la direction de l'entreprise, s'en remets à la justice sur les demandes des salariés, et précise qu'il n'a aucune observation à formuler sur des faits qui paraissent établis ;

Il convient d'octroyer au demandeur des dommages et intérêts pour discrimination raciale et systémique que le Conseil estime devoir fixer à 12 mois de salaire, soit 17 760,00€.

Sur les dommages et intérêts pour rupture vexatoire et en violation du droit de grève

Attendu que, suite à deux accidents du travail, dont un assez grave survenu les 3 et 6 septembre 2016, l'ensemble des salariés ce sont mis en grève avec occupation des locaux aux fins d'obtenir les droits découlant de la relation de travail ;

Que cette grève s'est déroulé du 7 au 30 septembre 2016, avec le soutien de l'union départementale CGT ;

Que la société SSCV BRETEUIL SEGUR a fait intervenir un huissier de justice afin qu'il constate l'occupation des lieux par les salariés, puis a saisi le tribunal de Grande Instance pour solliciter l'expulsion des grévistes ;

Que par décision en date du 20 septembre 2016, le Tribunal de Grande Instance a ordonné l'expulsion des salariés au motif que le chantier était un lieu n'appartenant pas à l'employeur ;

Que par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 12 septembre 2016, la société CAPRON mettait un terme au contrat de sous-traitance de la société MT BAT IMMEUBLES ;

Que la résiliation du contrat de sous traitance importe l'obligation de libérer les lieux de réalisation des travaux, de ce fait la société MT BAT IMMEUBLES n'avait plus rien à faire sur le chantier ainsi que les salariés même en situation irrégulière ;

Qu'en conséquence, au regard du jugement du tribunal de Grande Instance ayant prononcé l'expulsion des grévistes qui occupaient des locaux privé n'ayant plus aucun lien avec la société MT BAT IMMEUBLES, le Conseil estime que le droit de grève n'a pas été violé ;

Qu'en l'espèce, le fait pour le demandeur de faire grève, n'a pas d'incidence sur la rupture du contrat de travail puisque s'est lui qui a pris acte de la rupture retenant d'autres motifs que la grève ;

Qu'en conséquence, le Conseil ne fera pas droit à la demande de dommages et intérêts pour rupture vexatoire et violation du droit de grève.

Sur les demandes de l'union départementale CGT

Attendu que l'article L.2132-3 du code du travail dispose que :

« Les syndicats professionnels ont le droits d'agir en justice.
Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent» ;

Que le demandeur, afin de faire reconnaître ses droits, a fait appel à l'union départementale CGT, qui a dénoncé une situation de vulnérabilité du salarié ;

Que le syndicat est partie prenante dans l'élaboration des conventions collectives qui sont établis dans l'optique de mettre en place des textes en vue de la protection des salariés ainsi bien que pour la sécurité, la santé, la rémunération ;

Qu'en l'espèce, la société MT BAT IMMEUBLES, a bafouée la convention collective du bâtiment applicable au demandeur, le privant de tous ses droits à ce titre ;

Qu'en outre, l'union départementale CGT est intervenue dans un contexte plus général de défense des travailleurs sans papiers exploités par des entreprises sur le territoire national ;

Qu'en conséquence, le Conseil fixe au passif de la liquidation judiciaire de la société MT BAT IMMEUBLES, afin de réparer le préjudice subi par l'union départementale CGT du fait du non-respect de la convention collective du bâtiment, ainsi que du non-respect des droits du salarié adhérent au dit syndicat, des dommages et intérêts à hauteur de 2000 €.

Sur la remise des documents

Attendu qu'il convient d'ordonner au vue de cette décision, la remise, d'un certificat de travail pour la période du 11 juillet au 4 novembre 2016, de bulletins de paie pour la même période, une attestation destinée au pôle emploi, conforme à cette décision.

Sur les autres demandes.

Attendu qu'en l'espèce, et au vue de cette décision le Conseil estime devoir ordonner l'exécution provisoire au titre de l'article 515 du code de procédure civile ;

Qu'il est rappelé que la garantie de l'AGS ne couvre que les sommes dues en exécution du contrat de travail, l'astreinte étant né d'un litige et non en exécution du contrat de travail n'est pas applicable en l'espèce ;

Que l'article 1153-1 du code civil prévoit que toute condamnation à une indemnité emporte intérêts au taux légal ;

Mais que conformément à l'article L.621-48 du code de commerce, le jugement d'ouverture de la procédure collective arrête le cours des intérêts légaux et conventionnels ;

Que les dépens seront mis en créances privilégiées ;

Que le Conseil estime qu'il convient de rendre ce jugement opposable à l'AGS CGEA IDF OUEST.

PAR CES MOTIFS

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

Fixe la période d'emploi de Monsieur [redacted]A, du 11 juillet au 04 novembre 2016 ;

Fixe son salaire moyen brut, à la somme de **1 480,27 €** ;

Dit que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail par le salarié, est justifiée ;

Fixe la créance de Monsieur [redacted], au passif de la liquidation judiciaire de la SARL MT BAT, aux sommes suivantes :

- **1 924,34 €** à titre de rappel de salaire pour la période du 01 au 05 septembre 2016 et du 01 octobre au 04 novembre 2016,

- **192,43 €** au titre des congés payés afférents,

- **1 480,27 €** à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,

- **740,14 €** à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- **74,01 €** au titre des congés payés afférents,

- **8 880,00 €** à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

- **4 400,00 €** au titre du non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité,

- **1 500,00 €** à titre de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de son obligation de formation,

- **17 760,00 €** à titre de dommages et intérêts pour discrimination ;

Fixer au passif de la liquidation judiciaire de la SELARL ATHENA, la somme de :
- **2 000,00 €** à la CGT, pour atteinte aux intérêts collectifs de la profession ;

Ordonne à la SELARL ATHENA, en sa qualité de mandataire-liquidateur de la SARL MT BAT, de remettre à Monsieur [redacted]A, les documents suivants :

- un bulletin de paie récapitulatif,
- un certificat de travail,
- une attestation d'employeur destinée au pôle emploi ;

Déboute Monsieur [redacted], du surplus de ses demandes ;

Dit la présente décision, opposable à l'AGS CGEA IDF OUEST ;

Dit que les dépens seront inscrits au titre des créances privilégiées conformément à l'article L 622-17 du code de commerce.

LA GREFFIÈRE
en charge de la mise à disposition,

LE PRÉSIDENT,