

## - Discrimination raciale systémique caractérisée dans une entreprise du BTP : la répartition des salariés dans l'entreprise en fonction de seules considérations raciales

Le Conseil de prud'hommes de Paris vient de rendre une décision caractérisant, pour la première fois, une situation de discrimination raciale systémique dans une entreprise du BTP. 25 travailleurs maliens, tous en situation irrégulière et employés sans contrat de travail ni fiches de paie, étaient cantonnés à des travaux de curage et de démolition, tandis que les encadrants étaient d'origine maghrébine. Au sein de cette entreprise, chaque salarié est prédestiné à certaines tâches en fonction de sa seule origine, lui attribuant des compétences supposées, et non en raison de ses compétences réelles. Cette situation caractérise une discrimination systémique en termes de rémunération, d'évolution professionnelle et d'affectation.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Caroline Margerin

Avocat, Delsol Avocats

[Conseil de prud'hommes de Paris, 17 déc. 2019, RG n° 17/10051]

### Les faits

Une société du secteur du BTP a commencé un chantier de curage et de démolition d'un immeuble du 7<sup>ème</sup> arrondissement de Paris, en tant que sous-traitante d'une autre entreprise. Les travaux ont commencé le 11 juillet 2016.

Le 3 septembre 2016, un premier accident du travail a eu lieu sur le chantier, sans qu'il ne soit déclaré par l'employeur. Un salarié a été blessé à l'œil. Trois jours plus tard, le 6 septembre 2016, un autre accident a eu lieu : un salarié est tombé d'un échafaudage défectueux et non sécurisé, se fracturant le bras droit. Le salarié a perdu connaissance. Le représentant de l'employeur, sur place au moment de l'accident, a refusé de prévenir les secours et de déclarer l'accident du travail. Au mépris de cette instruction, les autres salariés ont tout de même appelé les pompiers. La police et l'inspection du travail se sont également déplacées sur les lieux.

Ce qu'ils ont trouvé sur le chantier est édifiant : 23 salariés sont présents sur le chantier, outre le salarié blessé et son collègue qui l'a accompagné à l'hôpital, tous dépourvus d'autorisation de travail et de titre de séjour. Tous étaient originaires du Mali, à l'exception d'un seul originaire de Côte d'Ivoire.

L'inspection du travail a constaté qu'aucun de ces salariés n'était valablement déclaré auprès de l'Urssaf ou des autres organismes. Aucun n'avait reçu de contrat de travail, certains ont eu des fiches de paie sans numéro de déclaration Urssaf et contenant des informations erronées.

Le lendemain, un syndicat a fermé l'accès du chantier aux salariés et a monté un piquet de grève en occupant la cour de l'immeuble du chantier. Ce mouvement avait pour but de soutenir leurs collègues blessés, mais aussi d'obtenir la déclaration de leur emploi à l'Urssaf et auprès des divers organismes sociaux en vue de la régularisation de leur situation.

La grève a cessé, et les salariés ayant demandé à l'employeur de leur fournir du travail n'ont jamais reçu aucune réponse. Cette situation a perduré jusqu'en novembre 2016.

Le 4 novembre 2016, les salariés ont pris acte de la rupture de leur contrat de travail aux torts de leur employeur. L'employeur n'a pas transmis les documents de fin de contrat.

Le 1<sup>er</sup> août 2017, la société employeur était placée en liquidation judiciaire. Les salariés ont ensuite saisi le Conseil de prud'hommes de Paris de diverses demandes.

### Les demandes et argumentations

À l'issue du mouvement de grève, en l'absence de versement des salaires et de fourniture d'un travail, les salariés ont été contraints de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail au tort de leur employeur. Cette prise d'acte était motivée par :

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

Les salariés ont demandé au conseil de prud'hommes de juger, à titre principal, que leur prise d'acte produisait les effets d'un licenciement nul ou, à titre subsidiaire, d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les salariés ont également formulé des demandes de rappel de salaires et de dommages et intérêts sur plusieurs fondements, ainsi que l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

La société employeur était non comparante au litige.

### La décision, son analyse et sa portée

Dans sa décision du 17 décembre 2019, le Conseil de prud'hommes de Paris juge que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail des salariés est justifiée et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette solution se fonde sur :

- la situation trouvée sur le chantier, et notamment l'échafaudage ayant cédé, qui était défectueux et réparé par un simple morceau de câble électrique ;
- l'absence d'équipement de travail conforme, les salariés ne disposant pas même d'un masque ou de gants fournis par leur employeur, alors que la démolition de l'immeuble impliquait un contact avec des particules d'amiante et d'autres produits toxiques ;

l'absence de déclaration des salariés aux organismes sociaux et de délivrance de bulletin de paie.

L'infraction de travail dissimulé a aussi été reconnue par le conseil de prud'hommes, au motif que les quelques déclarations préalables à l'embauche effectuées n'ont été régularisées qu'après le passage de l'inspection du travail. De même, des bulletins de paie ont été réalisés sur la base d'identités fictives et de faux documents. Ils ne contenaient aucun numéro Urssaf permettant de vérifier le paiement effectif des cotisations de sécurité sociale. La société a donc sciemment dissimulé l'activité des salariés, de l'embauche jusqu'à la rupture des contrats de travail.

Le conseil de prud'hommes a alloué aussi des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur et absence de formation professionnelle.

Le conseil de prud'hommes consacre ensuite une longue partie de sa décision à la caractérisation des discriminations subies par les demandeurs. Il a ainsi été constaté que :

*« 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 [...] 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, cantonnés aux métiers les plus pénibles de manœuvres et aux tâches 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 ».*

Pour parvenir à cette longue décision très motivée, le conseil de prud'hommes se fonde sur de nombreux éléments, tels que le rapport de l'Inspection du travail, celui du Défenseur des Droits, les travaux d'un sociologue spécialisé sur la question. Le mandataire judiciaire, agissant pour le compte de la société, indique qu'il n'a aucune observation à formuler sur des faits qui paraissent établis.

- **Le concept de discrimination systémique, appliqué pour la première fois à un contentieux prud'homal**

La discrimination systémique est une notion définie par Laurence Pécaut-Rivolier dans son rapport sur les discriminations collectives en entreprise remis au ministre de la Justice en 2013. Une discrimination systémique *« est une discrimination qui relève d'un système, c'est-à-dire d'un ordre établi provenant de pratiques, volontaires ou non, neutres en apparence, mais qui donne lieu à des écarts de rémunération ou d'évolution de carrière entre une catégorie de personnes et une autre. »*

Pour caractériser une discrimination systémique, quatre facteurs sont pris en compte :

- les stéréotypes et préjugés sociaux ;
- la ségrégation professionnelle dans la répartition des emplois entre catégories ;
- la sous-évaluation de certains emplois ;
- la recherche de la rentabilité économique à court terme.

Madame Pécaut-Rivolier précise également que *« la particularité de la discrimination systémique est qu'elle n'est pas nécessairement consciente de la part de celui qui l'opère. A fortiori, elle n'est pas nécessairement décelable sans un examen approfondi des situations par catégories ».*

Le conseil de prud'hommes s'appuie également sur les travaux du sociologue Nicolas Jounin et notamment son ouvrage *« Humiliations ordinaires et contestations silencieuses. La situation des travailleurs précaires des chantiers »*. Selon le rapport du Défenseur des droits, les travaux de Nicolas Jounin permettent *« de mettre en lumière qu'il existerait dans le secteur du bâtiment une gestion raciste de la main d'œuvre, conduisant à affecter les travailleurs d'une origine donnée à un certain type de tâches ».*

Selon le sociologue, qui a témoigné dans le cadre du litige devant le conseil de prud'hommes, cette *« ethnicisation des tâches »* peut s'expliquer par plusieurs facteurs, qui tendent à faire correspondre une hiérarchie ethnique à une hiérarchie professionnelle. Au cas présent, l'histoire des migrations, avec d'anciennes colonies françaises, a joué un rôle. Les politiques nationales peuvent aussi conduire à cette discrimination systémique, en favorisant certaines origines et en changeant en fonction des périodes. Elles *« modèlent des situations administratives différentes et inégales, et donc la capacité des salariés à accepter ou refuser certains emplois »*. Le bâtiment serait aussi un secteur au sein duquel le recrutement par le biais de connaissance personnel est très important, ce qui renforce la prédominance de certains groupes.

"Au-delà de ces facteurs, ce sont surtout les pratiques de certains employeurs qui conduisent à entretenir une discrimination systémique".

Pour Monsieur Jounin, au-delà de ces facteurs, ce sont surtout les pratiques de certains employeurs qui conduisent à entretenir une discrimination systémique. Ce système est bien lié aux responsabilités individuelles, et non *« au système »*. Ainsi, le cumul des irrégularités commises par la société employeur, du refus de formations ou de promotions, combinés à des brimades racistes et une absence de considération, favorisent une *« sous-humanité uniformisée »*. L'un des éléments essentiels de la discrimination systémique consiste à faire comprendre aux salariés qu'ils sont interchangeables et peuvent être remplacés à tout moment, sans que chacun n'ait vraiment d'identité personnelle.

Le conseil de prud'hommes a donc fait un rappel extensif de tous les textes de droit international et de droit interne, du rapport de l'inspection du travail, de celui du Défenseur des droits et des travaux du sociologue Nicolas Jounin pour parvenir à ce verdict et établir pour la première fois cette notion de discrimination systémique dans un contentieux prud'homal.

- **La discrimination systémique, quelle utilité par rapport aux notions déjà utilisées de discrimination directe ou indirecte ?**

La discrimination systémique permet au conseil de prud'hommes d'octroyer des dommages et intérêts en raison des discriminations subies par ces ouvriers étrangers. Mais le Conseil n'aurait-il pas pu le faire par le biais des notions déjà connues et utilisées de discrimination directe ou de discrimination indirecte ? Pourquoi la décision a-t-elle été rendue sur le terrain de cette nouvelle discrimination systémique, théorisée mais jamais utilisée dans le cadre d'un contentieux prud'homal ?

"La sociologie permet justement de faire le lien avec le juridique".

La sociologie permet justement de faire le lien avec le juridique. Plusieurs facteurs et plusieurs causes entraînent la discrimination systémique, qui n'est pas décelable aisément. La discrimination raciale systémique consiste en une organisation entière, une hiérarchie spécifique. Cependant, un point reste indéterminé au cas présent : il s'agit de la nationalité ou de l'origine de la direction de l'entreprise. Cela aurait pu permettre de compléter l'argumentation pour démontrer que dans cette entreprise, chacun trouve sa place seulement en fonction de son origine. Ce point n'est pas précisé par le conseil de

prud'hommes.

Comme l'explique Monsieur Jounin dans le cadre de son témoignage pour la présente instance, la méthode statistique traditionnellement utilisée pour établir une discrimination indirecte ne peut pas être utilisée ici, puisqu'il n'est pas possible de comparer les individus du groupe discriminé à d'autres individus placés dans une situation équivalente. En effet, il n'existait pas de registre fiable du personnel. Tous les salariés de la société employeur étaient placés dans la même situation d'illégalité et de conditions de travail illicites.

Au contraire de la discrimination directe ou indirecte, il est donc important, selon le sociologue, de « *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* ». Les irrégularités sont systématiques et font partie d'un système plus global. Ici, il s'agit du BTP, mais d'autres secteurs pourraient aussi être concernés, comme le nettoyage, connu pour faire appel à du personnel souvent peu qualifié.

L'utilisation des notions traditionnelles de discrimination aurait été difficile : quelle aurait été l'échelle de comparaison qu'aurait pu invoquer les salariés ? au-delà des illégalités flagrantes constatées, par rapport à qui ou à quoi auraient-ils pu se comparer ?

Au contraire, la discrimination raciale systémique a permis à 25 salariés de faire valoir une discrimination subie par tous, au moyen d'une seule et même argumentation. La notion semble donc particulièrement appropriée à une action collective puisqu'elle ne nécessite pas de comparaison individuelle, comme c'est par exemple le cas dans le cadre d'une inégalité de traitement en matière de rémunération. La discrimination est celle subie par un groupe ancré dans un système défaillant, et non celle d'un individu.

- L'utilisation de la notion de discrimination raciale systémique à parfaite

Le Conseil de prud'hommes de Paris décrit par le menu les illégalités trouvées sur le chantier : absence de contrat de travail, de fiche de paye, de déclarations Urssaf, conditions de travail dangereuses, absence d'équipements de protection... Et, surtout, discrimination subie en raison de l'origine.

En réponse à tous ces arguments, les Conseillers admettent sans surprise que la rupture du contrat de travail est exclusivement imputable à l'employeur. Mais ils ne répondent pas à la demande de nullité de la rupture du contrat de travail qui leur était faite. À la place, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pourtant, les demandeurs avaient formulé une demande de requalification de la rupture de leur contrat de travail en licenciement nul. Les juges ont reconnu la discrimination mais n'ont pas suivi cette constatation des effets qui s'imposaient.

Cela n'est pas sans conséquence, particulièrement sur les dommages et intérêts liés à la rupture du contrat de travail. Le barème Macron visé à l'article L. 1235-3 du Code du travail doit donc s'appliquer, puisque le licenciement a été reconnu comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'ancienneté des salariés ayant été prise en compte au début du chantier, faute de pouvoir prouver la véritable date d'entrée en poste pour chacun, les salariés n'ont comptabilisé que 5 mois d'ancienneté. Leur indemnité a donc été réduite au minimum, soit 1 mois de salaire.

"L'utilisation des notions traditionnelles de discrimination aurait été difficile".

Le Conseil a compensé cette situation en octroyant des dommages et intérêts pour discrimination raciale et systémique à hauteur de 12 mois de salaire. Il constate donc un préjudice distinct de celui lié à la rupture du contrat de travail. Cette solution aurait-elle été la même si la nullité de la rupture avait été reconnue ?

Pour répondre à tous ces questionnements inédits, il sera intéressant de voir si d'autres conseillers prud'homaux se saisiront de la notion de discrimination systémique. Selon Monsieur Jounin, la situation rencontrée serait monnaie courante dans le secteur du BTP. Espérons tout de même que les situations ne soient pas souvent de l'ampleur de celle rencontrée au cas présent...

#### TEXTE DE L'ARRÊT (EXTRAITS)

[...] 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 F... sociologue.

[...] 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 interchangeable 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 donc 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 C... et A... ;

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 Ahmed D..., deux frères d'origine maghrébine, représentant l'employeur sur le chantier et chargés de contrôler la bonne exécution des travaux ;

Monsieur Fousseyni E..., 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 donc 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 Mohamed/Ahmed et Farid D..., 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 A..., supérieur de messieurs D..., se rend parfois sur le chantier pour s'assurer de l'avancement des travaux et enfin Monsieur C...

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 F..., 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 aux tâches 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 F... 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 tâches, 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 vu 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, européens et nationaux que la société a allègrement 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 remet 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 €. [...].