

LES INVISIBLES : LES LUTTES POUR L'ACCÈS AUX DROITS

Les travailleurs du bâtiment : réflexion sur les recours et les outils juridiques autour de l'affaire MT BAT

Par Aline CHANU, avocate au barreau de Paris

Selon le Conseil d'orientation pour l'emploi, en 2019 (1), 2,5 millions de salariés seraient concernés par le travail non déclaré, soit 7 à 10% du PIB en France. Qui plus est, ce chiffre ne constitue qu'une estimation très en deçà de la réalité au regard de la difficulté à appréhender les situations et donc à obtenir des statistiques complètes.

En 2017, 87% des actions de contrôle ciblées effectuées par l'Inspection du travail ont abouti à un redressement et ce essentiellement dans le domaine du BTP (54% des redressements) suivi des secteurs de la restauration et de l'agriculture.

De manière traditionnelle, dans les dossiers des salarié.es sans papiers, nous formulons à l'égard des employeurs - le plus souvent en liquidation judiciaire lorsque l'audience se tient devant le Conseil de Prud'hommes - les demandes suivantes :

- des rappels de salaires ;
- les indemnités liées à la rupture intervenue sans formalisme et sans cause ;
- l'indemnité forfaitaire de 6 mois de salaire de travail dissimulé prévue à l'article L. 8223-1 du Code du travail ;
- des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité (2) notamment en raison du non-respect de la visite médicale d'embauche et l'absence d'équipements de protection ;
- des dommages et intérêts sur le non-respect de l'obligation de formation et d'adaptation au poste de travail (3) et sur le fondement de règles spécifiques comme la formation au montage et démontage des échafaudages (4) ou sur la formation liée aux mesures à prendre en cas d'accident (5).

Dans l'affaire qui nous intéresse, un travail collectif (inspection du travail, syndicats, Défenseur des droits, sociologue et avocats) a permis d'aller

au-delà de ces demandes « classiques » et d'ouvrir ainsi les yeux sur ce que ces situations d'emploi massif de travailleur.euses sans papiers précisaient de notre société et de l'organisation du travail. Il s'agissait en l'espèce de faire valoir, pour la première fois, la discrimination raciale *systémique*.

Ce travail n'aurait pas été possible sans le concours de l'Inspection du travail, par laquelle nous avons obtenu tant les preuves de l'existence de la relation de travail que celles démontrant les conditions de travail indignes des salariés. Ainsi, nous avons évité les traditionnelles difficultés résidant dans la charge de prouver l'existence même d'une relation de travail. Il nous paraît donc essentiel de faire appel à l'Inspection du travail le plus vite possible, idéalement tant que les salariés sont encore en poste.

L'affaire qui nous intéresse débute, en septembre 2016, par une grève de vingt-cinq travailleurs sans papiers maliens, soutenus - et ce soutien a été essentiel - par la CGT, impliquant une occupation jour et nuit du chantier pendant un peu plus d'un mois.

À notre sens, c'est en premier lieu la grève qui a soudé le collectif des travailleurs et permis que ce dossier aboutisse devant les tribunaux. Dès les premiers signes d'occupation du chantier en effet, les donneurs d'ordre ont saisi le Tribunal judiciaire d'un référé expulsion, judiciarisant ainsi en premier ce dossier.

Or, cette grève éclate à la suite d'un grave accident du travail lors duquel l'un des ouvriers tombe d'un échafaudage - raffistolé avec du fil électrique - et, alors même qu'il est inanimé au sol, le chef de chantier somme ses collègues de partir sur le champ. Ils refusent tous et appellent les pompiers.

(1) Conseil d'orientation pour l'emploi, *Le travail non-déclaré*, février 2019, disponible en ligne.

(2) C. trav., art. L. 4121-1 et suivants.

(3) C. trav., art. L. 4141-1 et suivants.

(4) C. trav., art. R. 4323-69.

(5) C. trav., art. R. 4141-17.

Il convient alors de tenir compte de plusieurs éléments : en premier lieu, nous sommes en plein Paris, dans le très chic 7^{ème} arrondissement, sur un très gros chantier de rénovation de l'ancien siège de Michelin. En second, la société -qui employait uniquement des salariés sans papiers de nationalité malienne- est spécialisée dans le curage, ce qui consiste à démolir les murs avec des masses de plus de 10kg et à déblayer ensuite les gravats. Ces travaux, qui sont effectués en premier sur les chantiers (avec donc le risque de rencontrer de l'amiante et du plomb), sont extrêmement pénibles car très peu mécanisés. Enfin, les salariés n'ont pas d'équipements de protection (pas de chaussures de sécurité, pas de masque, etc.) et travaillent pour certains juchés sur des poubelles ou sur des échafaudages non conformes.

C'est dans ces circonstances que l'Inspection est intervenue le jour de l'accident. Elle a réalisé les constats puis une enquête minutieuse qui a conduit à un procès-verbal de près de 300 pages relevant tous les manquements et infractions commises par la société. Elle a sollicité tous les documents utiles de l'entreprise mais aussi des sociétés donneuses d'ordre, auditionné les salariés et les dirigeants.

L'Inspection du travail précise dès le début du procès-verbal que : « *Profitant de l'état de vulnérabilité de ces salariés dissimulés et dépourvus de titres les autorisant à travailler en France, le gérant et son associé (de la société MT BAT IMMEUBLES) les ont soumis à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine en leur imposant de travailler au mépris de toutes les règles de sécurité au risque de mettre leur intégrité physique et leur vie en danger.* »

Elle reprend également dans son rapport les propos tenus par l'employeur : « *ils se ressemblent tous (6)* » ou encore « *tu te démerdes, si t'es pas content tu dégages, y en a beaucoup* ». Un salarié de dire encore : « *il s'en fout de nous, si on lui dit que de faire ça c'est dangereux, il nous dit de rentrer chez nous, il va trouver quelqu'un d'autre (7)* ».

Ces propos, et ce que nous raconte les salariés, agissent comme un électrochoc et nous décidons, avec la CGT, de saisir le Défenseur des Droits. Ce dernier rend une importante décision le 19 avril 2019 (8) et conclue à la discrimination systémique en raison de l'origine et de la nationalité, nationalité qui renvoie à la situation de vulnérabilité du

fait de la situation irrégulière sur le territoire. Cette décision s'appuie notamment sur les travaux du sociologue Nicolas Jounin, dont la contribution introduit ce dossier.

Ses travaux nous ont permis d'illustrer comment la hiérarchie des emplois sur un chantier, impliquant une sous-évaluation de certains emplois - en l'occurrence les travaux de démolition - recoupe une hiérarchie ethnique, avec une considération également hiérarchisée d'un groupe en fonction de ses origines supposées.

Il décrit une gestion raciste de la main d'œuvre dans le BTP qui répond parfaitement aux quatre facteurs retenus par Madame Pécaut-Rivolier, Conseillère à la Cour de cassation, dans son rapport sur les discriminations collectives en entreprise (9), à savoir :

- 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.

Fort de la détermination des salariés, du soutien et du travail de la CGT, du procès-verbal de l'Inspection du travail, de la décision du Défenseur des Droits et des travaux de Nicolas Jounin, il était demandé au Conseil de Prud'hommes d'analyser la place de ces vingt-cinq travailleurs au sein du chantier et ce, à la lumière des pratiques existantes dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Autrement dit, nous sollicitons une réflexion sur un système de domination ancrée, historique, parfois inconscient, permettant de soumettre le groupe dominé à des traitements discriminatoires.

Nous avons pu débattre lors de l'audience des préjugés racistes. La main d'œuvre d'origine malienne est en effet considérée dans le BTP comme « docile » et « robuste » et donc « prédisposée » à effectuer les travaux les plus pénibles, de surcroît dans des conditions indignes et précaires. Ces travailleurs ne sont pas seulement affectés aux travaux les plus pénibles et dangereux, ils sont *maintenus* à ces emplois.

Le Conseil de Prud'hommes de Paris, dans un jugement du 17 décembre 2019, a reconnu la discrimination systémique en raison de l'origine et

(6) Propos du dirigeant tentant de faire croire qu'il ne connaît pas les salariés.

(7) Propos du dirigeant relatés par un salarié qui demandait un équipement de protection.

(8) Décision 2019-108, mentionnée au Rapport annuel d'activité du Défenseur des Droits, 2019, p.69.

(9) L. Pécaut-Rivolier, *Lutter contre les discriminations au travail : un défi collectif*, Rapport au Ministre du travail, 2013.

de la nationalité, retenant que : « 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 ».

Il relève de surcroît 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 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 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 ».

C'est bien la somme et la répétition des actes pris en considération de critères discriminants (travailleurs maliens irréguliers sur le territoire, vulnérables sur le plan administratif et économique) et les violations systématiques et massives de la réglementation du travail (notamment en matière de santé et de sécurité) qui a eu pour effet de stigmatiser et de dévaloriser ce groupe de travailleurs. Les effets produits sur ce groupe en matière de rémunération, d'affectation, d'évolution, de conditions de travail ne sont pas ponctuels mais récurrents et, conséquemment, systémiques.

L'approche collective, en l'occurrence systémique, de la discrimination est pertinente dans ces dossiers dès lors que l'individualité, l'humanité de chacun est niée. Ces travailleurs sont considérés comme un collectif uniforme et interchangeable. L'approche individuelle de la discrimination, qui nécessite souvent une comparaison, n'a donc pas de sens puisque tous les salariés du groupe sont traités avec la même défaveur. Ce raisonnement sur la place assignée à un groupe de travailleurs, du fait de leur origine, dans des secteurs professionnels est bien évidemment transposable à d'autres dossiers. On pense notamment aux secteurs du nettoyage et de la restauration.

Aline Chanu

DISCRIMINATION Discrimination systémique – Accident du travail – Salariés étrangers sans autorisation de travail

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS (Section industrie), 17 décembre 2019,
Monsieur X., l'Union départementale de Paris et le Défenseur des droits contre la SELARL ATHENA,
mandataire liquidateur de la SELARL MT BAT IMMEUBLES (n° F 17/10051)

[...]

Exposé 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 liquidation judiciaire de la société MT BAT immeuble a été prononcée le 1^{er} août 2017. Les salariés ont été engagés le 1^{er} 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 7^{ème} 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 Y a été blessé à l'œil le 3 septembre 2016. Puis, le 6 septembre 2016 à 8h45, Monsieur Z 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 J, 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 Z 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 1^{er} août 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 [...].

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 DEPARIS, 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, [...] mandataire liquidateur de la SARL MT BAT IMMEUBLES, est non comparante à cette instance.

L'AGS CGEA IDF OUEST, [...] précise que la liquidation judiciaire de la société MT BAT IMMEUBLES a été prononcée le 1^{er} août 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.

[...]

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 1^{er} 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

[...]

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 leurs 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 travailler 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 document 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 discriminations 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 1^{er} 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 1 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 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 A et B.

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

Monsieur X, 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 A et B 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 J, supérieur de Messieurs A et B 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 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 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 JOUNIN 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 manoeuvre, 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 manoeuvres 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 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 [...].