



Reconnaissance de discrimination raciale systémique envers des travailleurs maliens sans papiers

Le Conseil de Prud'hommes de Paris a reconnu, par une décision inédite en date du 17 décembre 2019, que 25 salariés maliens sans papiers exploités dans le secteur du bâtiment ont été victimes de discrimination raciale systémique.

Aline Chanu,
SAF Paris



Camille Berlan,
SAF Paris

C'est une bataille collective et une mobilisation de différents acteurs qui a permis une telle réussite. Ce dossier a été construit durant 3 ans avec la détermination sans faille des salariés, de la CGT, de l'Inspection du travail et du Défenseur des droits et ce en lien avec un sociologue.

Nous sommes en plein Paris, dans le très chic VII^e arrondissement. COVEA est propriétaire d'un terrain d'environ 2 000 mètres carrés anciennement propriété de Michelin. Les opérations de curage, à savoir les premières opérations de démolition sur un chantier, ont été confiées à la société Capron qui a elle-même sous-traité ces tâches à la société MT BAT Immeubles. Les travaux débutent au mois de juillet 2016 ; 25 travailleurs maliens tous sans papiers et **non déclarés** par MT BAT y travaillent.

Deux incidents vont intervenir rapidement, ce qui était inéluctable compte-tenu des conditions de travail, qualifiées par l'Inspection du travail **d'indignes**, et de l'absence d'équipements de protection. Certains salariés décriront devoir notamment monter sur des poubelles avec des masses de plus de 10 kg pour ces opérations de démolition.

Un syndicat. Le 3 septembre 2016, un salarié se blesse à l'œil, puis, le 6 septembre 2016, un autre est victime d'un accident du travail grave en tombant d'un échafaudage non conforme et rafistolé avec du fil électrique entraînant une fracture du bras droit. Le chef de chantier refuse d'appeler les pompiers alors que le salarié était sans connaissance au sol. Les salariés décident alors d'appeler les secours et d'entamer une grève en occupant le chantier. Un des salariés va immédiatement appeler la **CGT** pour disposer d'un soutien.

L'Inspection du travail va intervenir le jour même et, dans un second temps, rédigera un procès-verbal de plus de 300 pages relatant avec précision les conditions de travail et la mécanique même de la discrimination systémique en raison de l'origine. Ce dossier apparaît immédiatement emblématique et nous devons trouver les moyens, juridiques ou non, d'une réelle prise en compte de la situation de ces salariés et de l'immense préjudice subi.

Un TGI. C'est à l'occasion de la saisine du Tribunal de grande instance par COVEA – pour demander l'expulsion des travailleurs grévistes – qu'une médiation sera initiée par les parties entre les salariés, la CGT et les sociétés COVEA et Capron ; la société employeur, MT BAT, elle n'ayant pas voulu participer. La médiation aboutira à l'embauche des salariés par la société Capron, à l'obtention de titres de séjour et au financement d'un cabinet de reclassement pour aider les salariés qui le souhaiteraient à engager des formations ou une autre recherche d'emploi.

Il s'agissait ici de permettre aux salariés, par une voie négociée et donc rapide, de prendre en considération une de leur première revendication qui était leur régularisation administrative.

Le Défenseur des Droits. Fort du PV de l'Inspection du travail, décision fut prise de saisir le Défenseur des droits parallèlement



à la saisine du Conseil de prud'hommes à l'encontre de la société MT BAT notamment pour faire valoir la discrimination en raison de l'origine.

Le DDD a effectué un travail de construction juridique en recherchant dans un premier temps, si le droit de la non-discrimination pouvait être mobilisé pour des travailleurs étrangers dépourvus de titre de travail et de séjour en analysant les textes internationaux, européens et la jurisprudence interne¹. Le DDD a conclu que les travailleurs dépourvus de titre entraînent dans le champ de la non-discrimination. Dans un second temps, le DDD a recherché s'il s'agissait d'une situation de discrimination multiple/ intersectionnelle ou dans un contexte plus global de discrimination systémique. Sandra Bouchon² juriste à Pôle Emploi explique que « la situation de ces travailleurs, en tant que groupe particulièrement défavorisé et maltraité, l'analyse de leur place dans la hiérarchie, leur invisibilité, leur interchangeabilité, le fait de les appeler les « Mamadous », de les cantonner aux tâches les plus difficiles, rendaient évidente et nécessaire la démonstration de l'existence d'une discrimination systémique ».

Un sociologue du travail. À l'occasion de l'enquête du DDD, il a été fait appel à Nicolas Jounin, sociologue du travail qui a mené une recherche sur la « racialisation » des tâches sur les chantiers. Ces travaux³ ont été décisifs dans ce dossier.

Un conseil de prud'hommes et la consécration de la discrimination systémique.

Lors de l'audience du Conseil des Prud'hommes, il a été décidé d'une place importante pour la parole des salariés, de la CGT par Maryline Poulain qui est membre de la direction confédérale et pilote du collectif immigration au sein du syndicat, du Défenseur des Droits représenté par Julie Béranger et Sandra Bouchon et pour l'exposé des travaux de Nicolas Jounin que nous avons cité comme témoin.

Les éléments qui ont été retenus par le CPH pour caractériser la discrimination systémique en lien avec l'origine et la nationalité sont les suivants :

- ◆ l'existence sur le chantier d'un « système pyramidal d'affectation professionnelle en raison de l'origine »,
- ◆ le fait que les travailleurs maliens étaient « placés en bas de l'échelle de l'organisation du travail » c'est-à-dire « 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 »,
- ◆ le fait que « les responsables de la société considéraient les salariés comme des **entités interchangeable et négligeables** », point essentiel ; le Conseil relève d'ailleurs que « la société a préféré privilégier l'état d'avancement des travaux à la sauvegarde de l'intégrité corporelle et la vie des salariés, ceux-ci étant, dès lors, appréhendés comme **de simples composants remplaçables** ». Dans une logique de rentabilité à court terme ces salariés sont considérés comme une simple force de travail (docile au demeurant du fait de leur situation irrégulière sur le territoire) ; l'humanité et l'individualité de chacun sont niées. La réponse de l'employeur, retranscrite dans le PV de l'Inspection du travail, à la question de savoir si ce sont bien **ses** salariés est d'ailleurs « ils se ressemblent tous ».

L'intérêt de la notion de discrimination systémique est de permettre d'appréhender cet aspect en faisant état de la place assignée à un groupe dans l'organisation du travail. Cette notion a permis au Conseil de prud'hommes de juger que nous étions en présence d'un « **système organisé de domination raciste** ».

Chaque salarié a obtenu un rappel de salaire, l'indemnité forfaitaire de travail dissimulé de 6 mois de salaires, une indemnité de licenciement abusif, des dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité et l'obligation de formation et surtout une indemnité équivalente à 12 mois de salaires en réparation du préjudice lié à la discrimination subie. Le syndicat a obtenu des dommages et intérêts à hauteur de 2 000 € par dossier pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Ce jugement est frappé d'appel. Cette décision est le résultat d'une mise en synergie de forces militantes et institutionnelles destinée à faire émerger une situation discriminatoire délibérée mettant en danger la sécurité et la dignité d'une catégorie de personnes étrangères vulnérables. La discrimination systémique.

1. Dossier spécial Semaine sociale Lamy, 3 février 2020, n° 1893
Discrimination : la consécration de la notion de discrimination systémique.
 2. « Discrimination systémique : la preuve par la généralité » Entretien avec Sandra Bouchon, Juriste au sein du Pôle Emploi, biens et services privés et Julie Béranger, Juriste au sein du pôle Droits fondamentaux des étrangers, Défenseur des droits 30/01/2020 Semaine sociale Lamy, N° 1893.
 3. Nicolas Jounin, maître de conférences en sociologie à l'université Paris-8 et chercheur rattaché au Centre de recherches sociologiques et politiques de Paris (CRESPPA-CNRS) *Chantier interdit au public, enquête parmi les travailleurs du bâtiment* – La Découverte (poche 2009).