



Article 1^{er}
 les hommes naissent libres & égaux
 en droits

Aéroports de Paris a licencié Thierry, Pascale & Didier, pour avoir dénoncé une discrimination raciste au préjudice de leur collègue, Thierry. Ils ont demandé leur réintégration en référé le 19.12.2006 devant les Prud'hommes de Paris

Chronique d'une discrimination

Les 4 agents relèvent des dysfonctionnements frauduleux à l'occasion du recrutement d'un cadre et s'en inquiètent auprès de leur hiérarchie	09.05.05
En réponse, la direction propose inconséquemment la mise à l'écart de M. Badjeck trahissant par le fait que les dysfonctionnements le visaient	24.05.05
Face à la solidarité des 4 agents, la direction décide en représailles de les muter. Elle échouera face aux contraintes du Manuel de Gestion du Personnel	--.06.05
Elle opte alors pour un dispersement de toute l'équipe motivé par une "démission" de circonstance du cadre responsable de l'agence	18.07.05
Annulation des dispersements disciplinaires à la demande de la DRH	28.07.05
2 ^{ème} dispersement de l'équipe motivé par une "réorganisation" du métier de signaléticien assortie de la fermeture de l'Agence Signalétique	06.12.05
Plainte auprès de l'Inspection du Travail pour discrimination raciale et harcèlements y consécutifs. Saisine du CHSCT du secteur d'Orly	09.12.05
Alerte officielle du PDG par un représentant CHSCT du secteur d'Orly	15.12.05
Incident grave sur le lieu de travail impliquant le RH de la direction INA à un agent suivi d'une évacuation sanitaire en urgence de l'agent par le SAMU	10.01.06
Face à la multiplication des incidents et usés par 8 mois de harcèlements, les 4 agents exercent leur droit de retrait d'un contexte devenu à la fois pathogène et dangereux pour eux comme pour autrui	12.01.06
En l'absence de toute solution, saisine par les 4 agents du Conseil de Prud'hommes de Paris. L'audience de conciliation est fixée au 13.06.2006	30.01.06
Conclusions de l'inspecteur du travail suite à la plainte des agents. A cette date, l'employeur n'a toujours pas souscrit à la procédure du droit de retrait	04.05.06
Contrairement aux préconisations de l'inspecteur du travail recommandant à l'employeur de nommer un médiateur, celui-ci fera injonction aux agents de rejoindre leurs affectations dès leur retour de congé maladie	09.05.06
Dans une posture dilatoire, Aéroports de Paris plaidera l'incompétence de la Section Encadrement du Conseil de Prud'hommes, en vain. L'invocation de l'article L 122.45 prohibant les discriminations lui interdisait dès lors de licencier les 4 agents en l'absence de cause réelle ou sérieuse.	13.06.06
Suite à l'injonction du 09.05.06, et en l'absence de tout élément nouveau, l'employeur optait pour la voie de fait en violant la loi par le licenciement des 4 agents suivant un prétexte: "exercice abusif du droit de retrait"	16.06.06

Au mépris d'une loi référant à la Constitution de la République, Aéroports de Paris s'est livré à une justice privée en licenciant, Mlle Pouillon, MM Canizarès et Schaffuser, après 15,19, et 18 années de bons et loyaux services. Leur faute ? Avoir courageusement assumé leur responsabilité civique là où les acteurs de la chaîne de prévention ont failli de passivité sinon de complicité. Avoir vaincu le tabou de la discrimination là où ceux dont la vocation était de la combattre démissionnaient devant les allusions infâmes, les faux en écritures et leur usage, les infractions au Code du Travail... Avoir maintenu leur témoignage, bravant les représailles, les humiliations, les subornations, les harcèlements et l'incertitude de lendemains précaires. Tous parents, ils payent par la perte de leur emploi d'avoir dénoncé une discrimination à l'encontre de M Badjeck, leur collègue méritant. Mais tous 4 ont fait la promesse de résister afin que triomphe un principe fondamental de nos libertés: l'égalité des droits.

Attirant l'attention des responsables politiques qui condamnent unanimement les discriminations, les 4 n'attendent pas qu'ils se substituent à une justice d'ores et déjà saisie sur le fond du droit. Démontrant qu'à l'occasion d'une discrimination, un employeur a manifestement violé des lois de la République, ils vous prient d'entendre que rien ne permet de différer ce constat d'illicéité, et souhaiteraient qu'il en soit des atteintes aux droits de l'homme comme des autres délits, qu'elles soient traitées avec le même souci et la même rigueur politiques, fusse à propos d'une entreprise propriété de l'Etat, mais que rien ne saurait soustraire du droit commun.

Mus par une exigence civique à laquelle les convoquaient tant leurs principes que les lois, les 4 ont entendu faire coïncider les discours publics avec la réalité de comportements que la République prohibe. Malgré l'épreuve et la solitude de leur lutte qui n'a rencontré ni relais, ni appui institutionnel, c'est comme sujets de droit et comme citoyens qu'ils ont pris leurs responsabilités. Ils en payent le prix fort au péril de leur emploi mais iront jusqu'au bout. Emblématique d'un fléau préoccupant, nous ne doutons pas de votre sollicitude à cette affaire, dont les aspects administratifs et humains, ne sont pas subordonnés à l'issue judiciaire, et méritent l'attention des responsables politiques dont la parole est ici engagée.

Mlle Pouillon P. Clos de la Noyerie 77950 Voisenon 06.77.70.00.78
 M. BadjeckTh. 4ter rue Gabriel Péri 92700 Colombes 06.08.64.20.49
 M. Canizarès D. 13, rue Bizet 91210 Draveil 06.82.05.94.12
 M. Schaffuser Th. 28, Ch. du Clos de l'Hôtel Dieu 91490 Oncy S/Ecole 06.30.43.59.53

Contact : affaireadp@free.fr / Kola 06.18.00.34.13

Au fil d'une discrimination : récit

Mai 2005, 4 salariés d'un bureau d'études d'Aéroports de Paris s'inquiétaient auprès de leur hiérarchie, de graves irrégularités entourant le recrutement d'un cadre au sein de leur service : irrespect des procédures internes de pourvoi, usage de fausses informations dans la rédaction de contrats, infractions à la législation de travail...

Etablissant que les dysfonctionnements visaient à discriminer leur collègue Thierry BADJECK, ils ont rapproché les faits de précédents dont ce métis, d'origine camerounaise par sa mère et française par son père, avait été l'objet par le passé et ont, solidairement, dénoncé une intention préméditée d'écartier un candidat aux aptitudes pertinentes, d'un processus qui valait pour lui promotion. Les 3 n'ont pas manqué de corréliser cette ségrégation aux allusions inappropriées de la hiérarchie à sa «race» supposée et sa nationalité souvent évoquées de manière équivoque dans le cadre professionnel.

Interprétant la solidarité civique des trois témoins pour une insubordination intolérable, l'employeur ordonnait aussitôt la mise à l'écart de Monsieur BADJECK de l'équipe. Une «solution de régulation» doublement discriminatoire et dénoncée comme telle par Mlle Pouillon, Mrs Canizarès et Schaffuser. Réitérant à cette occasion leur solidarité avec leur collègue, les trois témoins rappelèrent que les engagements de l'employeur sur le sujet, tout comme leurs obligations civiques, les invitaient à ne pas se rendre coupables de passivité. Inhabituelle, cette solidarité a contraint la direction à user de dérivatifs organisationnels pour dissimuler ses desseins.

Depuis lors, les agents ont indistinctement eu à subir des représailles en série, éprouvant toute l'hostilité de leur hiérarchie et notamment une tentative de mutation autoritaire, puis 2 décisions de dispense disciplinaires

Dès la mi-juillet, la direction procédait sans explication opérationnelle à la fermeture d'une agence dont le développement était encore affirmé en mai par les projets de recrutement, et dont les services sont essentiels aux aéroports. Durant les 6 mois suivants, elle multipliait les mesures hostiles à l'encontre des 4 salariés en vue de dissoudre leur solidarité, et de venir à bout de leurs témoignages. Continuellement soumis à de multiples harcèlements et poussés à la faute sous le regard inerte des acteurs de la chaîne de prévention, c'est pour s'en prémunir qu'ils ont exercé leur droit de retrait le 12.01.2006 avant que leur santé ne succombe peu après et qu'ils ne soient, tour à tour, durablement en arrêt maladie.

Ayant, dès le 09.12.2005, porté plainte pour discrimination et harcèlements y consécutifs auprès de l'Inspection du Travail, ils ont dû saisir le Conseil de Prud'hommes de Paris le 30.01.2006 pour faire droit à leurs préjudices. A partir du 12.01.2006, et malgré les appels répétés du représentant CHSCT saisi de la procédure, l'employeur manquera à toutes ses obligations décrites à l'article L-230-9 du Code du Travail relatif au droit de retrait. Il n'y accédera qu'en étant interpellé dans une indifférence coupable, par l'Inspecteur du Travail le 16 février 2006, et n'y répondra de manière insuffisante et évasive que le 07.03.2006, alors que la loi l'obligeait à réagir sous 24 heures.

C'est néanmoins sur un avis incident de l'inspecteur du travail saisi, le 09.12.2005, d'une plainte pour discrimination raciale, qu'Aéroports de Paris, tout en ayant bafoué le droit dont il va se prévaloir, va décider du licenciement des 4 agents, suivant un motif absolument fallacieux, prétextant un «usage abusif du droit de retrait»

Le droit de retrait n'est clairement pas une prérogative susceptible de sanction. A défaut, cette appréciation relève de la seule souveraineté du juge du fond. Ce faisant, Aéroports de Paris a manifestement agi selon une justice privée située hors la loi.

Mlle Pouillon qui se voit brutalement remerciée après 15 ans d'ancienneté, et MM Badjeck, Canizarès, Schaffuser, après respectivement 5, 19 et 18 ans de bons et loyaux services sont tous, de l'aveu même de l'employeur, de «bons voire très bons professionnels» et leurs dossiers étaient vierges de toute sanction disciplinaire. Rien ne leur est donc reproché.

En prétendant cependant fonder sa décision sur un avis qu'il n'a pas sollicité, et en interprétant le recours à un droit qu'il a superbement bafoué, l'employeur trahit ses propres turpitudes quitte à s'échouer sur les méprises juridiques les plus élémentaires, comme celle de sanctionner, en juin 2006, des faits réputés prescrits au regard du Code du Travail depuis le 13.03.2006.

C'est qu'il s'agit bel et bien d'un prétexte et qu'un dessein autre que le motif affiché des sanctions conduit les licenciements. Des turpitudes qui accablent d'autant le grief de discrimination raciste invoqué à l'encontre d'Aéroports de Paris au moyen de l'article L 122.45 du Code du Travail. C'est précisément ce sur quoi l'employeur a cherché à peser en dénaturant, par ces licenciements, le pouvoir de sanction qui lui est dévolu.

Congédiant les 4 agents à partir du 16.06.2006, alors que la loi le lui interdisait formellement, Aéroports de Paris a délibérément méconnu une disposition légale référant au préambule de la Constitution de la République.

Le comportement de l'employeur relève d'une prétention privée qui se situerait au-dessus du droit commun. Illicites, les licenciements modifient le rapport au litige en maintenant durablement les salariés hors de l'entreprise. C'est pour rétablir la situation de droit par rapport à cette voie de fait, que les agents ont introduit une action, afin que le juge de référé ordonne la remise en état de contrats qui n'ont pu valablement être rompus. L'issue est textuellement visée à l'article L 122.45.2 du Code du travail prohibant les comportements discriminatoires et toutes représailles qui sanctionneraient leur dénonciation.

"Art. L 122.45.2 - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitué en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi."

Le droit, tout le droit, rien que le droit... Voilà ce que les 4 agents attendent en retour de leur acte civique.