

CONSEIL DE
PRUD'HOMMES
DE CERGY-PONTOISE

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DES PARTI D'ACTIVITES DE
CERGY-PONTOISE

J U G E M E N T

N° R.G. : F 14/00027

Rendu le **12 Décembre 2014** par le Bureau de Jugement de la Section **Activités diverses** du Conseil de CERGY PONTOISE et mis à disposition au Greffe,

Section :
Activités diverses

ENTRE :

Monsieur

Minute N° *14/796*

DEMANDEUR Assisté de Monsieur
ouvrier)

(Délégué syndical

contre

SA

ET :

LE DEFENSEUR DES
DROITS
PARTIE INTERVENANTE

SA

Contradictoire
premier Ressort

DEFENDEUR Représenté par Me Alexandra HUYGUE (Avocat au barreau de PONTOISE) substituant Me Carine KALFON (Avocat au barreau de PARIS)

Notifié le **18 DEC. 2014**

LE DEFENSEUR DES DROITS
7 Rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

AR signés par
Demandeur le

Défendeur le

Partie intervenante le

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE Représentée par Me Gwendoline RICHARD (Avocat au barreau de PARIS)

Date des plaidoiries : 26 Septembre 2014

Copie certifiée conforme comportant la
formule exécutoire délivrée.

le

à

Devant le bureau de jugement composé de :
Madame FONTAINE, Président Conseiller Salarié
Madame REUS, Assesseur Conseiller Salarié
Monsieur LE NAOUR, Assesseur Conseiller Employeur
Madame VOLO, Assesseur Conseiller Employeur
Assistés lors des débats de Madame C. BOURLET, Greffier

A l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au 12 Décembre 2014 par mise à disposition au greffe, les parties ayant été avisées par émargement au dossier, conformément à l'article R 1454-25 du code du travail et au 2ème alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

PROCEDURE :

- Saisine le 15 novembre 2012 (RG N°12/689)
- Tentative de conciliation le 21 décembre 2012 (Convocation des parties le 16 novembre 2012, AR signé le 19 novembre 2012 par la SA)
- Résultat de la tentative de conciliation :
Non conciliation. Renvoi devant le bureau de jugement du 7 juin 2013 reporté au 20 décembre 2013
- Radiation le 20 décembre 2013
- Rétablissement le 13 janvier 2014 (RG N°14/027)
- Affaire enrôlée directement devant le bureau de jugement du 26 septembre 2014 (convocation des parties par lettre simple et lettre recommandée le 24 janvier 2014 AR signés le 25 janvier 2014 par la partie demanderesse et le 29 janvier 2014 par la partie défenderesse)
- Intervention volontaire du Défendeur des Droits par lettre du 14 janvier 2014 (Convocation à l'audience du 26 septembre 2014 par lettre simple et lettre recommandée le 28 janvier 2014, AR signés le 29 janvier 2014)
- Plaidoiries le 26 Septembre 2014
- Affaire en délibéré au 12 Décembre 2014 par mise à disposition au greffe

CHEFS DE DEMANDE :

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (6 mois) . . . 7 230,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis (à parfaire)
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis (à parfaire)
- Dommages et intérêts pour non respect de la procédure de licenciement 1 205,00 €
- Dommages et intérêts pour non respect du statut et des accords sur le nettoyage 20 000,00 €
- Bulletin de paie conformes à la décision (préavis)
- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 €
- Exécution provisoire
- Intérêts au taux légal
- Capitalisation des intérêts
- * Demande additionnelle le 21 décembre 2012 :
- Demande de prendre acte de la demande de communication du registre d'enregistrement du courrier reçu par Mme , basée sur le site de Chilly-Mazarin, du 13 au 25 avril 2013.

*** DERNIER ETAT DE LA DEMANDE le 26 septembre 2014****A TITRE PRINCIPAL**

- Dire que le licenciement de Monsieur :st discriminatoire et donc nul
- Ordonner la réintégration avec les avantages acquis, ancienneté, droit à mutuelle, congés payés en cours au moment de la réintégration depuis le jugement sous astreinte journalière à compter du 8ème jour après la notification pour une durée de deux mois de 500,00 €
- Se réserver le pouvoir de liquider l'astreinte
- Fixer la moyenne des trois derniers mois de salaire à 1 205,00 €
- Indemnité de congés payés depuis le licenciement jusqu'à la date du jugement A parfaire 4 542,00 €
- Ordonner le paiement des salaires depuis le 15 mai 2012 jusqu'à la réintégration
- Dommages et intérêts pour exécution déloyale et non respect des accords d'entreprise 100 000,00 €
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement 1 205,00 €

A TITRE SUBSIDIAIRE

- Dire que le licenciement est discriminatoire et sans cause réelle et sérieuse
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse intégrant le non respect de la procédure 28 920,00 €
- Indemnité article 1226-15 du code du travail 100 000,00 €



- Indemnité de préavis	2 410,00 €
- Incidence sur congés payés	241,00 €
- <u>EN TOUT ETAT DE CAUSE</u>	
- Article 700 du Code de Procédure Civile	1 500,00 €
- Remboursement des droits d'enregistrement	35,00 €
- Exécution provisoire et dépens	

JUGEMENT :

Les faits

La SA est une entreprise ayant pour objet la distribution de journaux d'annonces gratuits et documents à caractère publicitaire et non publicitaire.

Monsieur a été embauché le 7 avril 2010 en qualité de distributeur de prospectus par contrat à durée indéterminée à temps partiel de 130 heures, moyennant un salaire de 1 151,80 euros brut mensuel.

Le 31 août 2010, suite à sa demande, Monsieur a été reconnu travailleur handicapé.

Le 23 novembre 2010, le médecin du travail a préconisé un reclassement à un poste sédentaire, sans travail physique.

Monsieur a été en arrêt de travail du 8 novembre 2011 au 27 décembre 2011.

Le 28 octobre 2011, le médecin du travail préconisait un reclassement à un poste sédentaire, en raison d'une contre-indication au port de charges lourdes.

Le 28 décembre 2011, dans le cadre d'une première visite de procédure d'inaptitude, le médecin du travail a recommandé une étude de poste, et édicté que le demandeur ne pouvait effectuer qu'un travail sédentaire type poste administratif sans port de charge, sans travail aux intempéries, et avec des horaires réguliers.

Le 13 janvier 2012, le médecin du travail déclarait Monsieur inapte au poste, et rappelait les interdictions faites lors de la visite du 28 décembre 2011.

Le 27 avril 2012, la SA informait le demandeur qu'aucun poste n'était disponible au sein de la société.

Par courrier en date du 30 avril 2012, Monsieur était convoqué à un entretien préalable à licenciement fixé au 9 mai 2012.

Le 14 mai 2012, il a été licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'origine non professionnelle.

Dires des parties

Monsieur expose qu'il existe chez un accord d'entreprise sur l'inaptitude et un autre sur le handicap. Il précise qu'il a d'abord été reconnu travailleur handicapé, et ensuite est devenu inapte partiellement. L'accord sur le handicap précise que l'entreprise fait un effort sur le recrutement de personnes handicapées, qui font l'objet d'un suivi prioritaire pour le maintien dans l'emploi et l'aménagement des postes de travail.

Il ajoute que cet accord d'entreprise n'est pas respecté dans la société, qu'il n'a été déclaré inapte qu'au poste de distributeur et de port de charges lourdes. La société faisant partie du groupe, il aurait dû faire l'objet d'une recherche de reclassement dans l'ensemble du groupe, ce que l'employeur ne démontre pas.

Quant aux formations qui lui ont été proposées, l'employeur s'est contenté de lui proposer de passer son permis de conduire pour devenir distributeur solo, ce qui ne respecte pas la prescription du médecin du travail qui préconise un travail sédentaire,

c'est pourquoi il l'a refusée. L'unique formation conforme aux préconisations du médecin du travail qui lui a été proposée est une formation Excel prise sur le DIF.

Il entend par ailleurs démontrer qu'il a été victime de discrimination due à son handicap et son inaptitude, et a alerté en ce sens le Défenseur des Droits.

Le licenciement qu'il a subi est discriminatoire, il conclut en s'estimant bien fondé en ses demandes d'indemnisation fondées à titre principal sur un licenciement nul et à titre subsidiaire sur un

licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le Défenseur des Droits intervient en expliquant qu'il a été saisi d'une réclamation de Monsieur relative à des faits de harcèlement moral et à un licenciement qu'il estime discriminatoires en raison de son état de santé et de son handicap. Il a donc décidé de présenter ses observations devant le conseil de prud'hommes, conformément aux dispositions de l'article 33 de la loi organique n°2011-333 du 29 mars 2011.

Le 22 avril 2013, il a demandé à la SA de lui communiquer les éléments d'information permettant l'examen de la situation du demandeur. Par courrier du 23 mai 2013, l'employeur a présenté ses observations.

Par courrier du 2 octobre 2013, le Défenseur des droits a indiqué à la Société les raisons pour lesquelles il pouvait retenir l'existence d'une discrimination et lui a proposé de formuler des observations complémentaires dans le délai d'un mois.

Aucune réponse n'a été apportée à cette lettre.

C'est pourquoi, le défenseur des droits a considéré que l'employeur n'a pas respecté les avis de la médecine du travail et que ce manquement est constitutif de harcèlement moral à caractère discriminatoire en raison de l'état de santé et du handicap du réclamant ; que la société mise en cause a manqué à son obligation de reclassement prévue à l'article L 1226-2 du code travail, ainsi que son obligation de maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé, ce qui constitue une discrimination au sens des articles L 1132-1, L 1133-3 et L 5213-6 du même code ; qu'en conclusion, le licenciement de Monsieur est discriminatoire en raison de son état de santé et qu'il doit être déclaré nul au sens de l'article L 1132-4 du code du travail.

En réplique, la SA soutient que dès le 29 novembre 2011, à la suite de l'examen par le médecin du travail qui avait conclu à une mutation à un poste sédentaire en raison d'une contre-indication au port de charges lourdes, elle a organisé une entrevue entre son salarié et la SAMTEH 92 (Association de services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), fixée au 20 décembre 2011. Lors de cette rencontre, il a été étudié la compatibilité des postes vacants avec les capacités physiques du demandeur, et des propositions concrètes ont été formulées pour aménager son poste de travail, ses cadences, et envisager un financement pour passer l'examen du permis de conduire. Monsieur a rejeté fermement ces propositions.

Ce dernier étant parallèlement en arrêt maladie du 8 novembre 2011 au 27 décembre 2011, il a donc subi le 28 décembre 2011 une visite médicale de reprise. Le médecin du travail a considéré qu'il s'agissait de la 1ère visite dans le cadre d'une procédure d'inaptitude. Aux termes de la seconde visite médicale, Monsieur a été reconnu inapte au poste de distributeur, ne pouvant effectuer qu'un travail sédentaire type poste administratif, sans port de charge ni travail aux intempéries et avec horaires réguliers.

En application de l'Accord d'Entreprise portant sur l'inaptitude, dès le 23 janvier 2012, le demandeur a été informé qu'un entretien se tiendrait le 3 février 2012 avec le service des ressources Humaines afin de procéder à l'étude des possibilités de son reclassement, mettre à jour son curriculum vitae et appréhender au mieux ses aspirations professionnelles ainsi que ses besoins de formation.

Parallèlement, la société a poursuivi ses recherches de reclassement tant en interne qu'au sein des filiales du groupe et a donc sollicité l'ensemble des services des ressources humaines afin de proposer son profil, tout en précisant qu'il avait bénéficié d'une formation en informatique de gestion.

L'ensemble des interlocuteurs interrogés ont tous répondu par la négative. C'est dans ces conditions que la société a été contrainte de mettre en œuvre une procédure de licenciement à l'égard de Monsieur

Elle conclut par conséquent au débouté total des demandes de Monsieur

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, le Conseil renvoie aux conclusions déposées le 26 septembre 2014 et soutenues à l'audience étant précisé que le demandeur a déclaré ne pas maintenir le point préliminaire de ses conclusions.

Sur ce le conseil

Sur la discrimination au licenciement entraînant la nullité de celui-ci et la demande de réintégration avec les avantages acquis, ancienneté, droit à mutuelle, congés payés en cours au moment de la réintégration depuis le jugement sous astreinte journalière à compter du 8ème jour après la notification pour une durée de deux mois, le conseil se réservant de liquider l'astreinte ainsi que sur le paiement des salaires depuis le 15 mai 2012 jusqu'à la réintégration effective

Attendu qu'aux termes des dispositions de l'article L 4624-1 du code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutation ou transformation de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs, que l'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions, et en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ; qu'en cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail, qui prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

Attendu que la jurisprudence retient la qualification de harcèlement moral à l'encontre d'un employeur n'ayant pas respecté les indications du médecin du travail dans le cadre d'une procédure d'inaptitude professionnelle.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] a été déclaré inapte au poste de distributeur, que la SA [redacted] en réponse s'est contentée de formuler des propositions d'aménagement de son temps de travail, de ses cadences et de financement de son permis de conduire.

Attendu que ces propositions ne répondent pas aux préconisations de la médecine du travail en ce qu'elles ne constituent pas une proposition de poste sédentaire sans travail physique.

Attendu que la SA [redacted] n'a pas saisi l'inspection du travail en recours des mesures qui lui ont été imposées par le médecin du travail alors qu'elle en avait la possibilité.

En conséquence, l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, et ce manquement à l'obligation d'adaptation du poste de Monsieur [redacted] doit s'analyser au sens des articles L 1132-1, L 1133-3, et L 5213-6 du code du travail comme constitutif d'une discrimination du fait de son handicap et de son état de santé.

Attendu que cette discrimination en application de l'article L 1132-4 du code du travail entraîne la nullité de toute disposition ou tout acte pris à l'égard du salarié.

En conséquence, le licenciement de Monsieur [redacted] est déclaré nul et il convient d'ordonner la réintégration de ce dernier avec maintien des avantages acquis, ancienneté, droit à mutuelle, congés payés en cours au moment de la réintégration depuis le jugement, et ce sous astreinte provisoire de 50 € par jour de retard à compter du 8ème jour suivant la notification du présent jugement. Le conseil limite cette astreinte à 60 jours et se réserve le droit de la liquider.

Il y a lieu également de condamner la SA [redacted] au versement des salaires depuis le 15 mai 2012 jusqu'à la réintégration effective, sur la base d'un salaire moyen des trois derniers mois fixé au vu des bulletins de salaire versés aux débats à 1 205,00 euros bruts.

Sur l'indemnité de congés payés depuis le licenciement jusqu'à la date du jugement

Attendu que le demandeur sollicite en conséquence de la nullité de son licenciement, la réparation de la perte de ses congés payés depuis la date de la rupture de son contrat de travail, soit le 15 mai 2012.

Attendu que le licenciement étant nul, et la réintégration ordonnée, il convient de faire droit à la demande de paiement des congés payés perdus depuis le licenciement soit le 15 mai 2012, jusqu'à la date de l'audience comme sollicité.

Calculée sur la base du salaire moyen de 1205,00 euros bruts, la somme due à ce titre s'élève 4542,00 euros.

Sur les dommages et intérêts pour exécution déloyale et non respect des accords d'entreprise

Attendu qu'il a été démontré que la Société [redacted] n'a pas appliqué de façon loyale les accords d'entreprise tant sur le handicap que sur l'inaptitude en ce qu'elle n'a pas recherché une offre de reclassement en conformité avec les préconisations du médecin du travail.

En conséquence, il convient d'allouer à Monsieur [redacted] une somme de 7 230,00 € à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale et non-respect des accords d'entreprise.

Sur l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement

Attendu que l'article L.1232-2 du code du travail dispose que l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable. La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Attendu que l'article L 1233-13 du même code stipule que lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés.



Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [redacted] a été convoqué à un entretien préalable à licenciement par courrier en date du 30 avril 2012, fixé au 9 mai 2012 ; Que le 14 mai 2012, il a été licencié pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement dans le cadre d'une inaptitude d'origine non professionnelle. En conséquence, la procédure de licenciement a été respectée, Monsieur [redacted] est débouté de sa demande.

Sur la demande à titre de l'article 700 du code de procédure civile

Attendu que Monsieur [redacted] a été contraint d'engager une procédure dont il serait économiquement injustifié de lui laisser l'entière charge des coûts. Il convient de lui allouer en l'espèce la somme de 1 500,00 euros en remboursement des frais engagés.

Sur l'exécution provisoire, les dépens et le remboursement des droits d'enregistrement

Attendu que l'article 515 du code de procédure civile dispose que hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Attendu qu'en l'espèce, l'exécution provisoire sollicitée n'est pas interdite par la loi et compte tenu des circonstances de la rupture du contrat de travail, il convient d'ordonner l'exécution provisoire pour le surplus de la condamnation non comprise dans l'exécution prévue à l'article R. 1454-28 du code du travail.

Attendu qu'en application de l'article 62 du Code de Procédure Civile (dans sa version antérieure au 1^{er} janvier 2014), Monsieur [redacted] s'est acquitté de la contribution pour l'Aide juridique (timbre fiscal de 35 €).

Attendu qu'en application du premier alinéa de l'article 695 du Code de Procédure Civile, cette contribution est comprise dans les dépens.

Attendu qu'en application des articles 695 et 696 du code de procédure civile, il convient de mettre à la charge de la partie défenderesse, qui succombe en ses prétentions, les dépens et frais éventuels d'exécution forcée de la présente décision.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil statuant par jugement contradictoire et en premier ressort, par mise à disposition au greffe les parties ayant été avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile,

DIT que le licenciement de Monsieur [redacted] est nul.

FIXE que la moyenne de ses trois derniers mois de salaire à 1 205 euros bruts.

ORDONNE la réintégration de Monsieur [redacted] avec maintien des avantages acquis, ancienneté, droit à mutuelle, congés payés en cours au moment de la réintégration depuis le jugement, sous astreinte provisoire de 50 € par jour de retard à compter du 8^{ème} jour suivant la notification du présent jugement, limitée à 60 jours ainsi que le paiement des salaires dûs depuis le 12 mai 2012 jusqu'au jour de la réintégration effective.

SE RÉSERVE le droit de liquider l'astreinte.

CONDAMNE la SA à verser à Monsieur
les sommes suivantes :
-4 542,00 euros au titre des congés payés perdus,
-7 230,00 euros à titre de dommages et intérêts,
-1 500, 00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

ORDONNE l'exécution provisoire.

CONDAMNE SA aux entiers dépens comprenant notamment le timbre
fiscal de 35€ et les frais éventuels de recouvrement des sommes dues.

DÉBOUTE Monsieur de l'ensemble de ses autres
demandes.

Mme FONTAINE
Président.

C. BOURLET
Greffier désigné pour la mise
à disposition.

**POUR EXPEDITION CERTIFIEE
CONFORME**

Pontoise le

18 DEC. 2014

