

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
1 Ter rue Victor Delavelle
25000 BESANCON

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T

RG N° : F 13/00341

du 20 janvier 2015

SECTION Agriculture

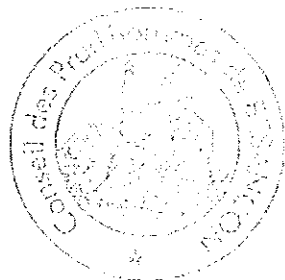
MINUTE N° 15/24

QUALIFICATION :

Contradictoire
Premier ressort

Nature de l'affaire : 80C

Notification remise en
main propre à M.
le 22/01/2015.



ENTRE D'UNE PART :

Monsieur

Assisté par Me Benjamin MARRAUD DES GROTTES (Avocat
au barreau de LONS LE SAUNIER)

DEMANDEUR

ET D'AUTRE PART :

Représentée par Me Alexandra CAVEGLIA (Avocat au barreau
de BESANCON)

DEFENDEUR

EN PRÉSENCE DE :

LE DEFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint Florentin
75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Hafida ABDELLI substituée par Me ALVES
(Avocats au barreau de BESANCON)

Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré :

Monsieur Jacques COURBET, Président Conseiller (E)

Monsieur Damien POBELLE, Assesseur Conseiller (E)

Madame Colette CHAILLET, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Yvon DEMIGNE, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Sabrina RUER, Greffier

PROCÉDURE

Le Conseil de Prud'hommes a été saisi par requête enregistrée au
greffe le 18 novembre 2013 sous le n° R.G. F 13/00341.

La partie défenderesse a été citée à l'audience de conciliation par
lettre recommandée du greffe en date du 21 novembre 2013 dont
l'avis de réception a été signé le 25 novembre 2013.

La tentative de conciliation a eu lieu le 17 décembre 2013.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de jugement verbalement par émargement au dossier en vertu de l'article R1454-19 du code du travail pour l'audience du 24 juin 2014. Après plusieurs renvois, les débats se sont déroulés à l'audience publique du 25 novembre 2014.

A l'issue des débats, il a été indiqué aux parties que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe le 20 janvier 2015.

FAITS, MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Monsieur [redacted] a été engagé le 29 juin 2004 par [redacted] en qualité d'assistant clientèle à [redacted]

La relation de travail a évolué et Monsieur [redacted] a exercé ensuite une fonction d'assistant conseiller à [redacted]

Le 21 novembre 2012 Monsieur [redacted] était candidat à des postes sur [redacted]. Un poste d'archiviste lui a été proposé, avec une période probatoire prévue de six mois.

Le 2 janvier 2013, Monsieur [redacted] a repris le travail à l'issue des congés de Noël. Le 3 janvier 2013, il a été absent une première fois pour cause de maladie.

Le 13 janvier 2013, à la suite de son arrêt de travail, Monsieur [redacted] a pris connaissance de la non confirmation de son contrat à la fin de la période probatoire, le même courrier lui accordant un délais de trois mois pour "faire ses preuves".

Le 8 février 2013, une visite de reprise a eu lieu, la décision prise étant d'interdire le port de charges supérieur à 2kg.

Le 19 avril 2013, Monsieur [redacted] a sollicité un travail à temps partiel, ce qui lui a été accordé.

Le 30 avril 2013, la période probatoire a été prorogée jusqu'au 26 juillet 2013.

Le 04 juin, il lui a été reconnu le statut de travailleur handicapé.

Le 26 juin 2013, Monsieur [redacted] a passé un entretien en vue de sa titularisation avec avis défavorable sur ce poste. La date du 26 juillet a été arrêtée comme terme de la période probatoire.

Le 30 juillet 2013, le Médecin du Travail a été saisi et a recommandé un poste de travail aménagé en qualité d'archiviste. Le 30 juillet, l'employeur a proposé à Monsieur [redacted] une suspension d'activité rémunérée, dans l'attente d'une prochaine visite.

Le 27 août, le Médecin du travail a émis un avis pour un poste aménagé hors réseau commercial.

Le 31 octobre 2013, l'employeur a proposé un poste de reclassement conforme aux recommandations du Médecin du Travail, à savoir un poste d'assistant qualifié à [redacted]

La prise de poste et la fin de la dispense d'activité ont été fixées au 25 novembre 2013.

Le 26 novembre 2013, Monsieur [redacted] a été placé en arrêt de travail et il n'a pas repris à ce jour.

Monsieur [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de céans afin de solliciter le paiement des sommes suivantes, formulées en l'état de ses dernières demandes :

- Enjoindre à la société défenderesse de rétablir M. dans ses fonctions d'archiviste à sous astreinte de 100€ par jour de retard passé un délai d'un mois après notification du jugement
- Dommages-intérêts pour discrimination sur l'état de santé et de handicap de son salarié 75 000,00 Euros
- Dommages-intérêts pour harcèlement moral sur personne handicapée 75 000,00 Euros
- Dommages-intérêts pour violation des principes généraux de prévention 75 000,00 Euros
- Indemnisation des pertes de salaire subis par le salarié dans le cadre de son déroulement de carrière 385 704,00 Euros
- suite à la mutation à tel que prévu dans l'accord d'entreprise 5 200,00 Euros
- Condamner la partie défenderesse à régulariser les salaires de M. tel que prévu dans l'avenant au contrat de travail du 20/06/2012 et les tableaux comparatifs de rémunérations et à lui verser le salaire qu'il aurait dû percevoir avant que la DRH ne baisse son salaire depuis le 25/11/2013
- Article 700 du Code de procédure civile 3 000,00 Euros
- Exécution provisoire du jugement
- Condamner la société défenderesse aux entiers dépens

La partie défenderesse sollicite quant à elle de débouter le demandeur de l'ensemble de ses demandes et de le condamner à lui payer la somme de 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits est intervenu volontairement à la procédure, par courrier reçu au greffe le 29 septembre 2014 et il sollicite de :

- Prendre acte des observations du défenseur des droits et considéré que :
- M. a fait l'objet d'agissements discriminatoires fondés sur son état de santé et son handicap au sens des articles L 1132-1 et suivants du code du travail
- La a manqué à son obligation de sécurité de résultat prévue à l'article L 4121-1 et suivants du code du travail en ne prenant pas les mesures nécessaires afin de protéger la sécurité et la santé de M. et mettre fin aux faits de discrimination

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le rétablissement de Monsieur dans ses fonctions d'archiviste sous astreinte

Monsieur a signé le 2 juillet 2012 un avenant à son contrat de travail.

La période probatoire prévue était de six mois. Elle se terminait donc le 02 janvier 2013.

Cet avenant précisait que la fin de cette période probatoire devait être précédée d'un entretien de confirmation sur ce poste.

La non reconduction de cette période probatoire devait être précédée d'un entretien et d'une notification.

Par un courrier daté du 14 janvier 2013, la a informé Monsieur de sa non confirmation dans ses fonctions, avec toutefois un maintien de trois mois à ce poste.

La fin de la période probatoire de six mois prévue par l'avenant au contrat de travail était assortie de conditions précises, qui n'ont pas été respectées par l'employeur.

En conséquence, Monsieur [redacted] doit être réintégré à son poste.

Le conseil enjoindra à la société défenderesse de rétablir Monsieur [redacted] dans ses fonctions d'archiviste à [redacted], sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette mesure d'une astreinte.

Sur les dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement moral

Monsieur [redacted], peu après son arrivée aux archives, a souhaité une aide dans son travail.

Il était le seul sur quatre archivistes à être affecté aux archives "prêt".

Par un mail du 28 août adressé à son supérieur Monsieur [redacted], il a dénoncé des anomalies et relaté des difficultés rencontrées avec les employés en contrat de travail à durée déterminée.

Dans un autre courriel daté du 5 septembre, adressé à Messieurs [redacted] et [redacted] il a écrit : "je vous remonte comme convenu les anomalies constatées aux archives".

Par échange de mail du 9 novembre, il a indiqué que sa charge de travail était excessive, et qu'il subissait un traitement différent des autres archivistes ainsi que de celui réservé à son prédécesseur sur ce même poste.

Il s'est rapidement retrouvé seul au rez-de-chaussée alors que les autres archivistes travaillaient à l'étage.

Il était le seul affecté aux archives prêt qui impliquent le déplacement de lourdes charges.

Le 12 décembre, le Médecin du Travail l'a déclaré apte, en limitant sa capacité de charge à 5 kg.

Monsieur [redacted] a repris le travail le 2 janvier et s'est blessé. Son médecin traitant lui a accordé un arrêt maladie jusqu'au 13 janvier.

A sa reprise le 14 janvier, il n'a pas pu travailler seul et son arrêt de travail a été prolongé jusqu'au 10 février.

Lors de la visite de reprise le 13 février, le médecin du travail l'a déclaré apte avec un port de charge limité à deux kg.

Le compte rendu de l'entretien d'appréciation du 15 février mentionnait : "le volume d'activité n'est pas au rendez-vous par rapport au requis du poste. Décalage par rapport aux obligations du poste liés à un problème physique.

Le salarié peut être maintenu à son poste à condition que l'employeur l'aménage".

Monsieur [redacted] a été placé en arrêt de travail du 22 février au 14 avril 2013.

Le 9 avril, lors de la visite de reprise, le Médecin du travail a décidé que Monsieur [redacted] pouvait reprendre à compter du 15 avril, avec port de charge limité et une activité à mi-temps fortement conseillée.

Le 30 avril, Monsieur [redacted] a été prolongé dans sa période probatoire jusqu'au 26 juillet.

Le 13 mai, une étude de poste a été réalisée par la Médecine du Travail à la demande de l'employeur et en présence de Messieurs [redacted] et [redacted], les supérieurs hiérarchiques de Monsieur [redacted].

Le 4 juin, Monsieur [redacted] a été reconnu travailleur handicapé.

Le 30 juillet, le Médecin du Travail a proposé un poste de travail aménagé (pied d'éléphant).

Monsieur supportait difficilement le travail de manutention et il existait dans ce service des tâches moins pénibles et en adéquation avec le handicap : Photocopies des offres de prêts, courriers des agences, vider des pochettes, traiter la BAL (électronique) du service, le KM29: transfert des données logiciel archives vers le logiciel de prêt, traitement des actes de cautionnement

La non confirmation de Monsieur a conduit son employeur à placer celui-ci en autorisation d'absence rémunérée du 30 juillet au 25 novembre, le laissant ainsi sans activité et en l'isolant quatre mois de la vie de l'entreprise.

Il résulte de l'article L1132-1 du code du travail qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en fonction de son état de santé ou de son handicap.

L'article L 1152-1 du code du travail dispose : "Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

L'employeur n'a pas tenu compte de la difficulté pour son salarié de réaliser les tâches qui lui incombent.

Il n'a pas aménagé le poste de travail selon les recommandations du Médecin du Travail (voir notamment les pièces 29 et 92).

En conséquence, le conseil condamnera la à payer à Monsieur les sommes de 20 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur l'état de santé et le handicap et de 15 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Sur les dommages et intérêts pour violation des principes généraux de prévention

L'article L 4121-1 du code du travail dispose : "L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes".

L'article L 4121-2 du code du travail dispose : "L'employeur met en oeuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,

notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1 ;
 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs”.

Monsieur [redacted] n'a jamais alerté ni sa Direction Générale ni le CHSCT et ne s'est pas plaint de manquements de la part du [redacted] auprès de l'Inspection du travail.

Il a régulièrement passé une visite avant de prendre son nouveau poste et il a rencontré plus d'une dizaine de fois le Médecin du Travail en quelques mois.

Conformément à son obligation de prévention, le [redacted] a établi un document unique de prévention des risques incluant les risques psychosociaux, dont notamment le harcèlement moral et les mesures pour prévenir ces risques.

Les dispositions de prévention sont bien présentes dans l'entreprise.

En conséquence, le conseil déboutera Monsieur [redacted] de cette demande.

Sur l'indemnisation des pertes de salaires subis dans le cadre du déroulement de carrière et sur la demande tendant à condamner l'employeur à régulariser les salaires de Monsieur [redacted]

Nul ne peut préjuger de l'état de santé “ à venir” ni de l'âge de sa future retraite.

De surcroît le requérant n'apporte pas la preuve de la matérialité des préjudices dont il veut obtenir réparation.

Par ailleurs il reste salarié du [redacted] et un poste lui est réservé.

En conséquence, le conseil déboutera Monsieur [redacted] de ces demandes.

Sur sa demande suite à mutation

L'accord d'entreprise prévoit une prime de mobilité en cas de déménagement.

Dans cet accord du 29 septembre 2010 relatif aux mesures d'accompagnement des mobilités géographiques l'article 7 précise : “à l'issue d'une période probatoire non concluante, le salarié non confirmé sur son poste retrouve son emploi précédent si celui-ci est toujours disponible, sur un poste comparable ou une nouvelle affectation lui sera proposée en adéquation avec les besoins de l'entreprise. Cette nouvelle mobilité sera prise en charge si l'accroissement kilométrique est supérieur à la précédente mobilité”.

Monsieur [redacted] ne peut bénéficier de ce dispositif car il n'y a pas d'accroissement kilométrique dans ses déplacements

En conséquence, le conseil le déboutera de cette demande.

Sur l'exécution provisoire

Il n'apparaît pas nécessaire de faire droit à la demande d'exécution provisoire.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il serait inéquitable, eu égard au fait que Monsieur [redacted] obtient en partie gain de cause, de

laisser à la charge de ce dernier la totalité des frais, non compris dans les dépens qu'il a exposés. Il lui sera donc alloué la somme de 1500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Les dispositions de l'article précité font dès lors obstacle à ce que la société défenderesse, partie perdante, puisse se voir allouer la somme qu'elle demande au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

La partie perdante, sera condamnée aux dépens de l'instance conformément à l'article 696 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Besançon, section Agriculture, statuant contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi :

Enjoint à la de rétablir
Monsieur à
dans ses fonctions d'archiviste à

Dit n'y avoir lieu d'assortir cette mesure d'une astreinte ;

Condamne la à payer à
Monsieur les sommes suivantes :

- vingt mille euros (20 000 euros) nets à titre de dommages et intérêts pour discrimination sur l'état de santé et de handicap de son salarié
- quinze mille euros (15 000 euros) nets à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral sur personne handicapée
- mille cinq cents euros (1 500 euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Dit n'y avoir lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente décision ;

Déboute Monsieur du surplus de ses demandes ;

Déboute la de sa demande
reconventionnelle formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la aux dépens
de l'instance.

Ainsi fait, jugé et prononcé, le vingt janvier deux mil quinze.

Le Président,
Jacques COURBET

Le Greffier,
Sabrina RUER

pour le Président empêché

de Demigne' Guon
[Signature]

POUR COPIE CONFORME

