2 bis Cours Féncionex TRAIT DES MINUTES AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
24000 PERIGUE MISONSEIL DE PRUDHOMMES
24000 PERIGUE MISONSEIL DE PRUDHOMMES REPUBLIQUE FRANCAISE CONSEIL DE PRUD'HOMMES Conseil de Prud'Hommes TEL: 05.53.08.64.43 Audience de plaidoirie le 29 Octobre 2013 Fax: 05.53.08.02.67 Monsieur Assisté de Me MADIANE (Avocat au barreau de PERIGUEUX) substituant Me Alexandre RG Nº F12/00178 (Ayocat au ALJOUBAHI PERIGUEUX) SECTION Commerce DEMANDEUR SAS AFFAIRE Sièce social Représenté par Me Daniel MINGAUD (Avocat au barreau de TOULOUSE) DEMANDEUR Contre SASI SAS SAS. DEFENDEURS Me Daniel MINGAUD Représenté par (Avocat au barreau de TOULOUSE) JUGEMENT Contradictoire premier ressort DEFENDEURS - Composition du bureau de Départage section lors des débats et du délibéré Notification le : Monsieur René LAUBA, Président Juge ROUSSELLE, Assesseur départiteur Jean Monsieur Date de la réception Monsieur Alain CHASTENET, Assesseur Monsieur Jacques RAVINAUD, Assesseur par le demandeur : par le défendeur : Jean-Luc DUBOIS, Assesseur Conseiller (E) Monsieur Assistés lors des débats de Madame Laurence Expédition revêtue de FOURÉ, greffier la formule exécutoire - Date de la réception de la demande : 17 PROCEDURE délivrée i - Bureau de Conciliation du 03 Septembre Juillet 2012, le: - Convocations envoyées le 17 Juillet 2012 - Renvoi BJ avec délai de communication de à: Bureau de jugement du 26 Août 2013, pièces, - Renvoi Juge départiteur, - Débats à l'audience de Départage section du 29 Octobre 2013,

Page 1

- Prononcé de la décision fixé à la date du 06 Janvier 2014 - Décision prononcée conformément à l'article 450 et suivants du code de procédure civile en présence de Madame Laurence FOURE, greffier

EXPOSE DU LITIGE

Rappel de la procédure

Par une requête en date du 12 juillet 2012, Monsieur a saisi le conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir, pour l'essentiel, la condamnation de son de conseil de prud'hommes de pour l'essentiel de condamnation de son de conseil de prud'hommes de pour l'essentiel de condamnation de son de conseil de condamnation de conseil de condamnation de conseil de condamnation d

Les parties n'ayant pu se concilier à l'audience du 3 septembre 2012, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement qui, selon un procès-verbal du 26 soût 2013, a constaté le partage des voix des conseillers.

L'affaire a donc été plaidée devant la formation de départage à l'audience du 29 octobre 2013, à l'issue de laquelle elle a été mise en délibéré.

Prétentions et moyens de défense des parties

expose que selon un contrat de A l'appui de ses prétentions, Monsieur travail à durée indéterminée et ayant pris effet en 1991, il a été engagé par la SAS en qualité de responsable du rayon "fruits et légumes" de son établissement de précise qu'entre 1994 et 2011, il a subi plusieurs accidents du travail. Il relève plus particulièrement que le 3 novembre 2008, il a été victime d'un problème aux cervicales qui lui a laissé des séquelles, en soulevant un colis de 10 kilos. Il explique que, bien qu'informé de la situation, son employeur n'a procédé à aucun aménagement de poste. Il déclare qu'avec le concours du SAMETH, de l'AGBFIPH et de l'employeur, il s'est vu proposer une formation qualificate destinée à lui permettre de s'adapter à de nouvelles responsabilités et de déboucher sur un diplôme de perfectionnement en gestion des affaires des entreprises (DGPA) et un master 2 en administration des entreprises. Il indique que c'est seulement lors de sa reprise du travail en mars 2009 qu'il a bénéficié d'un poste aménagé, à savoir celui de "gestionnaire du secteur périssable" substitué à celui de responsable du rayon fruits et légumes. Il précise qu'il avait en charge la gestion des rayons boucherie, charcuterie, crémerie, pâtisserie industrielle, poissonnerie, fruits et légumes et devait animer une équipe de 9 salariés impliquant le passage du statut d'agent de maîtrise à celui de cadre (niveau VI de la convention collective) ainsi qu'une augmentation de salaire. Or il relève que si ses responsabilités ont effectivement changé, en revanche sa situation administrative est restée la même et sa rémunération n'a jamais été majorée ce qui justifie de sa part une demande de rappel. Il affirme qu'il s'agissait bien d'une promotion en relation, non seulement avec les prescriptions médicales mais encore avec ses nouvelles qualifications résultant de l'obtention du (DGPA). Il déclare que contrairement à ce que soutient l'employeur, il n'était pas sous l'autorité directe du chef du département alimentaire, Monsieur qui conduisait muis sous colle du directeur de l'établissement, Monsieur

habituellement les entretiens annuels.

Il ajoute qu'il a accompli de juillet 2007 à décembre 2009, 295 heures supplémentaires au taux de 25 % qui n'ont pas été intégralement payées par l'employeur et dont il a dressé la liste en précisant qu'en période de sête il travaillait 7 jours sur 7. Il relève que la SAS en précisant qu'en période de sête il travaillait 7 jours sur 7. Il relève que la SAS

ne conteste pas le principe de ces heures mais affirme, sans le démontrer, qu'elles ont été intégralement réglées. Il rappelle qu'il lui appartient de fournir tous les éléments permettant de déterminer les horaires de travail du salarié en transmettant les fiches de pointage de 2007 à

Il ajoute qu'en dépit de son état de santé et des recommandations du médecin du travail dans son compte rendu de visite de reprise du 19 mars 2009, il a du continuer à remplir des tâches de manutention incompatibles, non seulement avec son état, mais encore avec son nouveau statut de cadre. Il déclare qu'au mois de janvier 2011 il a souffert d'une lésion de la colffe des rotateurs de l'épaule droite à la suite de laquelle il a subi une intervention chirurgicale et un arrêt de travail jusqu'au 17 janvier 2012. Il rappelle que cette affection à été reconnie comme constituant une maladie professionnelle justifiant l'allocation d'une rente. Il observe que pendant le cours de son acret de travail il a pris plusieurs fois contact avec la direction de

en vue de la reprise de ses anciennes fonctions. Or il releve que celle-ci avait envisagé de le reclasser dans un autre poste tenant compte de son DGPA et ce, dans le cadre d'une réunion avec le médecin du travail qui s'est déroulée le 30 septembre 2011. Il constate cependant qu'en décembre 2011, aucune orientation précise au sujet de son revlassement n'avait encore été

envisagée, comme cela ressort d'un courriel du SAMETH daté du même mois.

Il explique que lors de la première visite de reprise en date du le janvier 2011, le médecin du travail l'a déclaré inapte à un poste impliquant de la manutention mais apte à un poste administratif, étant précisé que l'emploi retenu par ce praticien, sur les indications de l'employeur, était celui de responsable du rayon fruits et légumes et non celui de gestionnaire du secteur périssable. Aucune autre fonction n'ayant été proposée par la SAS médecin du travail l'a finalement déclaré inapte au poste qu'il n'occupait pourtant plus dépuis 2009, tout en recommandant son reclassement dans un emploi administratif physiquement et organisasionnellement aménagé (fauteuil ergonomique, bureau à bonne hauteur et matériel informatique adapté). Il déclare qu'en dépit de ce second avis, l'employeur ne lui a pas proposé de reprendre son précédent poste de gestionnaire du secteur périssable, qui était pourtant compatible avec son état sous réserve de la suppression de toute manutention. Il a au contraire engage à son encontre une procédure de licenoiement pour inaptitude en le convoquant, le 5 avril 2012, à un entretien préalable qui s'est déroulé le 16 avril 2012 qui a débouché sur la notification, le 20 avril 2012, de la rupture de son contrat de travail sans préavis, celui-oi ne pouvant être exécuté en raison de l'inaptitude.

Il soutient aujourd'hui que ce congédiement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse des lors que l'inaptitude physique qui en a été à l'origine est la conséquence de la faute inexcusable de son employeur qui fait actuellement l'objet d'une action en responsabilité devant le TASS. Il estime à cet égard que la SAS a manqué à son obligation de sécurité, qui est de résultat, en le laissant continuer à exécuter, sans aucun aménagement de poste et malgré les recommandations du SAMETH et du médecin du travail, des tâches de manutention devenues

incompatibles avec son état.

Il rappelle qu'à la suite d'un accident à la main et au poignet gauche survenu sur son lieu de travail en 1994, il a été déclaré travailleur handicapé en 1996 comme cela ressort d'une attestation de la MDPH et d'un courrier de la direction des ressources humaines de la société

. Il précise qu'il a pu continuer à exécuter ses opérations de manutention grace à un appareillage du poignet. Il ajoute qu'en 2002 il a été promu responsable du rayon fruits et légumes grâce à la qualité de son travail et non en raison des diplômes qu'il obtiendra ultérleurement. Il relève que son état de santé s'est aggravé à partir de 2008 dans la mesure où son activité impliquait une surcompensation du bras droit avec pour conséquence des.

répercussions biomécaniques au niveau des cervicales et des épaules, dégradations constatées dans le dossier constitué par l'AGEFIPH et le SAMETH en 2008 afin de supprinter définitivement toute manutention et anticiper sur une reconversion en interne. Il observe que dans cette perspective, il a bénéficié, en alternance, d'une formation qualifiante en gestion des entreprises financée par la Mission handicap et L'AGEFIPH, doubles d'un perfectionnement en anglais financé dans le cadre du DIF. Il ajouté que dès septembre 2008 le médecin du travail avait préconisé, dans l'éventualité d'une aggravation à cours terme, la suppression de toute tâche de manutention, ce dont l'employeur n'a pas tenu compte puisque des le 3 novembre 2008 il était de nonveau victime d'une lésion au niveau des cervicales en soulevant un colis de 10 kilos, accident qui a débouché sur un arrêt de 5 mois avec prise de morphine pour calmer sa douleur. C'est seulement lors de la reprise du travail le 23 mars 2009 qu'il a bénéficié d'un poste adapté à son état, celui de gestionnaire du secteur périssable, reconversion qui a été avalisée par le médecin du travail le 31 mai 2010 et par le SAMETH dans un courrier du 6 avril 2009. Il relève cependant qu'il a continué à s'occuper du rayon fruits et légumes en sus de ses nouvelles fonctions et ce, avec les opérations de manutention s'y rapportant (port de causses de 7 à 15 kg et traction de transpalettes) comme l'atteste un ancien collègue, Monsieur Il affirme que, contrairement à ce que soutient l'employeur, aucun personnel supplémentairen'a été embauché pour le soulager de ses tâches bien qu'une aide financière ait été obtenue. Il déclare que Monsieur qui était censé avoir été engagé comme manufentionnaire, se trouvait déjà dans l'entreprise depuis 2006.

Il estime dans ces conditions que l'employeur est à l'origine de l'affection de la coiffe de l'articulation de l'épaule droite survenue en janvier 2011 et reconnue comme maladie professionnelle (affection périarticulaire provoquée par des gestes répétitifs) en août de la même année. Il maintient dans ces conditions que c'est la faute de l'employeur qui est la cause de son licenciement pour inaptitude physique.

Il soutient par ailleurs que la SAS a manqué à son obligation de reclassement puisqu'elle ne lui a jamais proposé de le rétablir dans le poste qu'il occupait précédemment à l'accident de Janvier 2011, à savoir celui de gestionnaire du secteur des denrées périssables qui était purement administratif et qui n'impliquait aucune manipulation de charge. Il constate que celle-ci n'explique pas comment cet emploi a subitement disparu et affirme qu'il l'a bien occupé tout en étant contraint d'effectuer des opérations de manutention en relation avec le rayon des fruits et légumes qui, seules n'étalent pas compatibles avec son état de santé. Il affiune que, contrairement à ce que prétend la SAS , le poste de gestionnaire des denrées périssables a bien été créé pour lui en mars 2009. Il relève à cet égard que l'organigramme général du groupe , qui ne mentionne pas un tel poste, ne constitue pas un élément de preuve des lors que chaque établissement peut comporter une organisation différente, ce qui était le cas de celui de Il ajoute que les fiches d'entretien annuel des années 2009 et 2011 font apparaître à plusieurs reprises, au niveau de ses différents objectifs, qu'il était blen gestionnaire de ce secteur. Il a d'ailleurs établi dès le mols de mai 2009, un rapport au sujet de cette nouvelle fonction qui a bien existé à partir du mois de mars et qui n'était pas un simple aménagement temporaire du poste antérieur. Il affirme par ailleurs que la SAS ne lui a jamais indique par écrit, contrairement aux articles L. 1226-12 et L. 4624-1 du code du travail, les motifs ayant rendu impossible son reclassement,

Quoi qu'il en soit, il constate qu'aucune recherche sérieuse de reclassement n'a été effectuée en considération de sa formation et de ses possibilités d'évolution professionnelle. Il rappelle en effet qu'il a obtenu un DPGA (équivalent à un Master I) dans le cadre d'une formation à l'Institut d'Administration des Entreprises de BORDEAUX et que s'il n'a pu

débuter sa formation en Master 2 Administration des Entreprises, c'est parce que son licenciement est intervenu à ce moment là. Il constate que lors du courriel collectif du 7 février l'employeurn'apas 2012 adressé à certaines entreprises du Groupe mentionné les diplômes obtenus par son salarié ni même qu'il avait occupé la fonction de gestionnaire du secteur des denrées périssables. Il observe en outre que seuls certains établissements ont été contactés alors que le Groupe en comporte un nombre important (

de telle sorte que les recherches ont été manifestement limitées. Il rappelle que celles-ci ne sont pas circonscrites aux seules entreprises du Groupe ayant la même activité des lors que le seul critère axetenir pour les tentatives de reclassement est la permutabilité des personnels. Îl explique qu'il n'a jamais teçu d'offre claire et précise de poste aux mais une simple convocation à un entretien prévu pour le 5 avril 2012 en vue duquel il avait réservé des billets de train. Cet entretien a manifestement été annulé puisqu'entre temps, il a requ le 30 mars, un courrier de l'employeur l'informant qu'aucun poste de reclassement ne pouvait. lui être proposé et que son licenciement était envisagé. Il déclare avoir en conséquence annulé ses réservations étant précisé que le jour fixé pour l'entretien, soit le 5 avril 2012, il a reçu sa convocation à l'entretien préalable en vue de son éventuel licenciement. Il ajoute que la fiche de poste produite par l'employeur en cours d'instance ne lui a jamais été transmise ce qui démontre l'absence de proposition précise et clairement formalisée. Il relève au surplus que le poste d'attaché commercial tourisme était déjà pourvu en interne dès le 3 mars 2012, comme cela en date du 1" mars 2012. Quant à celui de ressort d'un courriel des informait la SAS gestionnaire d'approvisionnement, un courriel des des le 2 mars 2012, qu'il n'était plus d'actualité ce qui démontre l'absence totale de loyauté de l'employeur dans sa démarche prétendue de reclassement.

Il sollicite en définitive :

- 130 000 6 en réparation du préjudice financier (perte de salaire et de points de retraite) et moral (impossibilité de passer son Master II) résultant de la rupture injustifiée de son contrat de travail et de la non-information sur les motifs de son non-reclassement, conformément à l'article L. 1226-15 du Code du travail,
- 10 000 É en compensation du dommage consécutif au manquement de l'employeur à son obligation de réentraînement ou de rééducation professionnelle prescrite par les articles R. 5213-5 et R. 5213-22 du même Code,
- 10 000 É en réparation du préjudice causé par la discrimination résultant du non-respect de l'obligation de prendre toutes les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification et ce, conformément aux articles L. 1133-3 et L. 5212-13 du Code précité,
- 3 870 8 à titre d'indemnités compensatrices de préavis,
- 1 178 € au titre du complément de salaire non perqu en qualité de cadre au cours de la periode d'avril 2009 à avril 2011 inclus,
- 3 839,13 € brut correspondant au rappel de salaire pour heures supplémentaires,
- 3 000 € en vertu de l'article 700 du Code de procedure civile.

Il demande enfin que toutes les sommes allouées produisent des intérêts de retard au faux légal capitalisés et calculés à partir de la saisine du conseil, la remise des documents rectifiés afférents à la rupture du contrat de travail et le bénéfice de l'exécution provisoire.

Il sollicite enfin que la SAS . retire de ses conclusions diverses expressions qu'il juge diffamatoires, à savoir : "cette prétendue promotion, qui n'existe que dans l'imagination du salarié" - "cette promotion qui relève de l'imagination très fertile du salarié" - "affabulation de Monsieur "

Pour sa défense, le SAS

en 1991 en qualité de Responsable du rayon fruits et legumes (statut ETAM, niveau 9, selon l'ancienne classification de la convention collective des Magasins Populaires du 15 octobre 1982). Elle précise qu'il était titulaire à l'époque du BEPC, niveau CAP. Elle ajoute qu'au moment de son licenciement, Monsieur avait toujours en charge la gestion de ce rayon sous la responsabilité de Monsieur , chef de département du scoteur alimentation. Il avait plus particulièrement pour attribution le montage de son rayon (tri des marchandises, affichage des prix, étiquetage des produits, inventaires...), la gestion des stocks et des commandes et la planification des tâches de son équipe libre-service fruits et légumes.

Elle explique qu'en 1994, il a été victime d'un accident du travail ayant entraîné un arrêt de près de 2 aus et un déficit "séquellaire" du poignet et de la main gauche ayant nécessité un appareillage lui permettant de poursuivre les travaux de manutention inhérents à sa fonction. Elle observe que c'est dans ces conditions qu'il a repris son activité en octobre 1996 et a été reconnu par la MDPH en qualité de travailleur handloapé nécessitant une surveillance médicale acque.

Elle déclare qu'à partir d'août 2002, il a été promu au statut d'agent de maîtrise, niveau V, échelon 2, en vertu de la nouvelle classification retenue par la convention collective, moyennant un salaire qui s'èlevait à 1973,49 € au moment de son licenoiement. Elle expose que dès l'année 2006, il s'est vu impliqué, en sus de sa fonction de responsable du rayon fruits et légumes, dans la lutte contre les pertes financières résultant de la disparition, le vol ou la destruction de produits et investi à ce titre, dans la mise en place de nouveaux outils informatiques (Ariane et Sequoia) concernant la gestion de tout le secteur alimentaire. Elle ajoute que pour favoriser son maintien dans l'emploi, elle lui a permis de bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience débouchant sur un brevet de technicien supérieur de manager d'univers marchand. Elle déclare que dans la perspective d'une évolution certaine vers une inaptitude au poste occupé, elle a accompagné son salarié dans ses démarches pour obtenir le financement d'une formation qualifiante en alternance, à savoir l'obtention d'un diplôme universitaire de perfectionnement à la gestion des affaires (DPGA) puis un Master 2 en gestion des affaires. Elle explique qu'il s'agissait d'une première étape destinée à permettre à Monsieur d'accéder à une éventuelle reconversion professionnelle avec une qualification

supérleure.

Or elle observe que cette formation en alternance a dû être différée à la suite d'un nouvel accident du travail survenu en novembre 2008 ayant entraîne un arrêt de 5 mois ainsi que des séquelles au niveau des cervicales et une amplitude limitée du mouvement des épaules. Elle précise que lors de la reprise du travail en mars 2009, le médecin du travail avait préconisé d'éviter toute manutention louvde ou effort physique pénible, de telle sorte qu'elle a aménagé le poste de Monsieur. par des moyens matériels (mise à la disposition d'un transpalette) et humain (détachement d'un salarié 6 jours par semaine de 5 heures à 9 heures) pour effectuer les manipulations de charge. Elle précise que ces aménagements ont été réalisés avec l'aval de

la médecine du travail, le salarié n'ayant plus à effectuer que la manutention de charge légère de 7 à 15 kg, en sus de la gestion de son rayon et de son équipe. Elle estime dans ces conditions, qu'il n'y a jamais eu, d'une part de création d'un nouveau poste de gestionnaire du secteur périssable impliquant un prétendu passage au statut de cadre et, d'autre part, de manquement de l'employeur à son obligation de prendre en compte le handicap de son salarié et de veiller à sa sécurité physique. Elle relève à cet égard que la correspondance avec la DIRECCTE et le médecin du travail de l'année 2010 démontre que Monsieur aété maintenu dans son emploi de responsable du rayon fruits et légumes avec un aménagement temporaire et une aide financière d'un an jusqu'au 30 avril 2011 pour permettre ce maintien. Elle ajoute que le salarié a d'ailleurs repris sa formation en vue de l'obtention du DPGA dès octobre 2010 avec, en sus un perfectionnement en anglais de septembre à décembre 2010.

Elle constate qu'aucun avenant ni aucune fiche de paie ne mentionnent que Monsieur a évolué vers l'emploi strictement administratif de gestionnaire du secteur périssable impliquant le statut de cadre, Elle rappelle que si un tel poste a existé dans l'organigramme jusqu'en 1990 il était du niveau employé, c'est-à-dire inférieur à celui de responsable de rayon elimentaire, ce qu'avait d'ailleurs reconnu Monsieur Elle prévise qu'il n'existe que deux postes de cadre, celui de Directeur de l'Etablissement et celui de chef du département alimentaire, mode et beauté. Elle considère que les documents ae sont pas probants puisque l'avis du médecin du communiqués par Monsieur travail a été rédigé sur ces seules informations, que la correspondance entre le SAMETH et L'AGEFIPH est sans valeur, que l'entretien d'évaluation de 201 mentionne bien qu'il est responsable du rayon fruits et légumes et que l'attestation de Monsieur i cousin et qui a été licencié pour faute grave, est suspecte de partialité. Elle observe en outre qu'en mars 2009 le salarié n'était encore titulaire que d'un équivalent BTS (BAC+2) alors que le statut de cadre impliquait la détention d'un diplôme équivalent à BAC+3 OU+4, étant précisé qu'il était sous la responsabilité du chef du département alimentaire. Elle relève que lors de son 'avait souhaité bénéficier de la fonction de entretien de décembre 2009, Monsieur responsable du secteur périssable, statut cadre, ce qui démontre nécessairement qu'il n'avait pas cté promu en mars 2009. Elle rappelle que le dossier de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap transmis par elle à l'inspection du travail en mai 2010 fait clairement ressortir, non seulement l'intitulé exact de l'emploi occupé, mais encore le détail des tâches s'y rapportant avec indication des aides matérielles et humaines d'ores et déjà apportées. Elle rappelle que son niveau de responsabilité n'a pas augmenté en 2009, étant précisé qu'il a conservé la mission transversale qui était la sienne depuis 2006, à savoir la lutte contre les pertes consécutives à la disparition de produits du point de vente. Elle considère dans ces conditions que la demande d'un rappel de salaire au titre de la requalification cadre n'est pas justifiée, pas plus que la demande en dommage-intérêts pour non-respect de l'obligation de le reclasser sur le poste prétendu de gestionnaire du secteur périssable. Elle considère qu'il ne peut, par ce biais, contester la décision d'inaptitude du médecin du travail qui s'est effectivement prononcé en considération de l'emploi réellement occupé par le salarié. Elle rappelle que de toute façon, le Conseil de Prud'hommes est incompétent pour se prononcer sur la décision du médecia du travail qui relève du recours Administratif devant l'inspecteur du travail. Elle constate que ce recours qui surait du être exercé dans les deux mois de la décision d'inaptitude est aujourd'hui irrecevable, de telle sorte que celle-ci s'impose à la juridiction Prud'homale qui ne peut remettre en cause l'inaptitude du salarié.

Quant au défaut de respect de l'obligation de sécurité, elle rappelle que l'obtention des financements démontre la réalité des aménagements réalisés par l'employeur et des efforts

consentis par lui pour le maintien du salarié dans son emploi. Elle constate que l'évolution de l'état de Monsieur n'a cependant pas permis de pérenniser la situation. Elle relève à cet égard que peu après avoir été déclaré consolidé en janvier 2011, Monsieur a subi un nouvel arrêt à la suite de la lésion de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite consécutive aux manipulations répétées des charges légères qu'il était autorisé à soulever, arrêt de travail au cours duquel il a obtenu son DPGA.

Quoi qu'il en soit, elle relève qu'il n'appartient pas au conseil de Prud'hommes de se prononcer sur l'existence d'une faute lourde de l'employeur, question qui relève de la compétence exclusive du tribunal des affaires de sécurité sociale lequel est d'ailleurs déjà saisi.

Elle relève que lors de la visite de reprise du 18 janvier 2012, le médecin du travail a estimé qu'une inaptitude au poste occupé, soit celui de responsable du rayon fruits et légumes devait être envisagé compte tenu des restrictions concernant toute manutention et efforts physiques, inaptitude qui a été confirmée lors de la seconde visite de reprise du 7 février 2012 en raison des efforts physiques inhérents à l'emploi. Elle déclare que l'étude de poste réalisée par le médecin du travail a conclu à des fonctions purement administratives avec un aménagement matériel et organisationnel (fauteuil ergonomique, hauteur de bureau adapté et matériel informatique adapté). Elle soutient qu'a partir de ce moment, elle a engagé des recherches sérieuses et loyales de reulassement dans toutes les filiales du Groupe, étant précisé que seules de: on répondu favorablement en proposant deux emplois, celui de gestionnaire d'approvisionnement et celui d'attaché commercial, ultérieurement pourvus en interne en mars 2012. Elle ajoute que Monsieur) a refusé le premier de ces deux postes qui correspondait au statut d'agent de maîtrise et ce, au motif qu'il souhaitait un poste en avancement. En l'absence d'autres possibilités de reclassement, l'établissement ne comportant que des postes nécessitant de la manutention, même légère, il a été convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement qui lui a été notifié le 20 avril 2012.

Elle maintient avoir tout mis en ocuvre auprès des sociétés relevant de son secteur d'activité, à savoir celles du Groupe (dont le) et du Groupe

Elle observe que les sociétés que Monsieur du reproche de ne pas avoir contactées, ne font pas partie de son secteur d'activité qui est la grande distribution, mais se rattache aux secteurs du commerce de luxe, de l'horlogerie ou du crédit.

Elle conclut dans ces conditions au rejet de la demande de dommages-intérêts pour nonrespect de l'obligation de reclassement, demando qui est au demeurant excessive quant à son montant, dans la mesure où le salarié ne justifie pas d'un préjudice supérieur au plancher de 12 mois de salaire prévu par le code du travail. Elle constate notamment qu'il ne peut, sans contradiction, prétendre que son licenciement l'a empêché de passer son master 2 tout en mentionnant dans son curriculum vitae, qu'il est titulaire de ce diplôme.

Elle conclut également au mal-fondé de la demande de dommages-intérêts pour le prétendu défaut de respect de l'obligation d'information prévu à l'article L. 1226-12 du code du travail dès lors, d'une part que Monsieur a bien été avisé avant son licenciement, par une lettre recommandée du 27 mars 2012, des motifs qui s'opposaient à son reclassement et, d'autre part, que l'indemnité mentionnée dans l'article précité ne se cumule pas avec celle réclamée en application de l'article L. 1226-15 du même code.

Il en est de même de la demande en dommages-intérêts pour non observation de l'obligation de réentraînement du salarié handicapé au travail imposé par l'article L. 5213-5 du code du travail. Elle relève à cet égard qu'elle a accompagné Monsieur dans sa démarche tendant à la recompaissance de son handicap, qu'elle a aménagé son poste en 1996 puis en 2009 pour qu'il puisse exercer à nouveau ses fonctions, qu'elle lui a fait reconnaître la

lourdeur de son handicap et qu'elle lui a permis de bénéficier de plusieurs formations

qualifiantes.

S'agissant de la demande au titre des heures supplémentaires, elle estime qu'elle est mal fondée dans la mesure où Monsieur se borne à produire un relevé établi par ses soins qui est contredit par les bulletins de paie rédigés à partir des horaires enregistrés par la pointeuse du magasin. Elle constate que ces bulletins mentionnent, non seulement le nombre des heures supplémentaires accomplies, mais encore leur taux de rémunération à 125 %.

Elle sollicite en définitive le débouté du demandeur pour l'ensemble de ses prétendons et réclame reconventionnellement, sa condamnation à lui verser 3 000 € en vertu de l'article

l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIVATIONS DU JUGEMENT

Sur la nature et le niveau de classification du poste occupé par le salarié

Monsieur soutieut qu'après l'accident du travail survenu en novembre 2008, il a été reclassé à partir de mars 2009, sur le poste aménagé de gestionnaire du secteur des deurées périssables tout en continuant à assurer certaines tâches de manutention afférentes à son ancien emploi de responsable du rayon fruits et légumes. Il affirme que ce nouveau poste qui impliquait des responsabilités incombant à un cadre n'a jamais fait l'objet d'une rémunération correspondant à ce niveau de qualification alors, de surcroît, qu'il avait entrepris une formation en adéquation avec sa nouvelle fonction. Il sollicite en conséquence un rappel de salaire de 11786 au titre de la période d'avril 2009 à avril 2011 inclus et considère qu'il aurait dû être reclassé dans cet emploi, en étant dispensé de toute manutention et de tout effort physique, après le second accident du travail survenu en janvier 2011.

La SAS

soutient de son côté que lors de la reprise du travail consécutive
à l'accident de novembre 2008, Monsieur

a repris son emploi de responsable du
rayon fruits et légumes, celui-ci ayant été aménagé par des moyens matériels et humains, tels que
la mise à disposition d'un transpalette et le détachement d'un employé pour la manipulation des
la mise à disposition d'un transpalette et le détachement d'un employé pour la manipulation des
lourds. Elle estime que le salarié n'a pas assumé de responsabilité supplémentaire, étant
colis lourds. Elle estime que le salarié n'a pas assumé de responsabilité supplémentaire, étant
précisé que son intervention au niveau du secteur des denrées périssable ss'est effectuée dans le
seul cadre de la lutte contre les démarques liées aux pertes, vols et destructions de marchandises.
Elle considère qu'après l'arrêt de travail survenu en janvier 2011, son reclassement sur son
Elle considère qu'après l'arrêt de travail survenu en janvier 2011, son reclassement sur son
ancien poste était donc, compte tenu de la manutention inhérente à celui-ci et des confreindications médicales interdisant tout effort physique, devenu impossible.

S'agissant du niveau de qualification du poste et du roppel de salaire

Il résulte du dossier que, selon un contrat de travail à durée indéterminée en date du 13 en qualité de septembre 1991, Monsieur a été ongagé par la SAS en qualité de

"Responsable fruits et légumes".

Le 11 juillet 1994, il a été victime d'un accident du travail consécutif à la chute de cageots sur sa main et son poignet gauche, accident à la suite duquel il a été appareillé pour lui permettre de continuer à effectuer des manutentions.

En vertu d'un avenant du 18 septembre 2002, il a été promu à la fonction d'agent de maîtrise "responsable fruits et légumes", niveau V, échelon 2, de la convention collective des Grands magasins et des Magasins populaires. Selon la fiche de poste afférente à cette fonction, Monsieur devait essentiellement assurer la commercialisation de l'ensemble des produits de son secteur et seconder le directeur de l'établissement. Il avait en charge, sous la responsabilité du directeur ou du chef du magasin, l'encadrement de plusieurs subordonnés, tels que les hôtesses de caisse, les employés libre-service et le réassortisseur. Plus particulièrement, il devait préparer les commandes, vérifier et mettre en rayon les marchandises livrées, contrôler les prix et leur étiquetage, s'assurer de la propreté des rayons sous sa responsabilité et, plus généralement, de tous les rayons du magasin. Il avait également pour fonction la gestion et la rotation des stocks ainsi que le maintien des bonnes relations avec la clientèle, notamment en l'informant sur les produits et en veillant nux échanges et aux remboursements en cas de réclamation.

Les tâches matérielles réalisées par Monsieur entraînant une surcompensation du bras droit, avec des répercussions biomécaniques au niveau des cervicales et des épaules, celui-ci a sollicité et obtenu de son employeur, dès le mois de juin 2008 et dans la perspective d'un aménagement de poste, un congé individuel de formation en vue de se préparer au diplôme universitaire de perfectionnement en gestion des affaires des entreprises (DPGA).

Le 4 novembre 2008 un nouvel accident du travail consécutif à un problème aux cervicales, a généré un arrêt jusqu'au 20 mars 2009 qui a interrompu le processus de formation en cours.

Sur la fiche de reprise établie le 19 mars 2009, le médecin du travail mentionnait : après avis spécialisé, Monsieur peut reprendre son activité en évitant toute manutention lourde avec efforts physiques pénibles. Le poste proposé de gestion des périssables semble convenir sur le plan médical.

Le salarie a donc occupé dès son retour, selon les fiches de paie remises à celui-ci à partir d'avril 2009, le poste aménagé de responsable de rayon (s) alimentation sans changement de classification (maintien du niveau V 2 agent de maîtrise). Cette dénomination du poste se retrouve dans la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap remplie par la SAS

le 12 mai 2010 en vue d'obtenir le financement de l'adaptation du poste. Salon ce document, les tâches quotidiennes de Monsieur étaient la réception, le tri et le transfert par transpalette, des marchandises destinées à être mises en rayon, le nettoyage du rayon et la mise en place des produits du jour (colis fruits et légumes), l'affichage des prix, la gestion des commandes et des stocks, le contrôle des démarques (c'est-à-dire des pertes) et des dates de péremption, la mise en scène du magasin en tenant compte de la publicité sur le lieu de vente. Mensuellement le salarié devait organiser l'inventaire des deurées périssables et, périodiquement, surveiller les stocks saisonniers, motiver, animer et coordonner son équipe composée de 7 personnes. Annuellement il devait procéder aux entretiens d'évaluation.

La demande de reconnaissance précitée indique enfin que les aménagements de postes réalisés consistent en la suppression de la manutention avant l'ouverture à la clientèle (de 5h à 9h), tâches confiées à un salarié détaché en renfort (Monsieur) et générant un surçoût annuel brut de 15 761,20 € (soit un salaire measuel brut de 932,60 €). L'avis médical accompagnant cette demande qui confirme l'aménagement déjà effectué précise qu'aucun changement de poste n'a été réalisé.

Il ressort de tout ces éléments et, notamment, de la comparaison de la fiche de poste de "responsable fruits et légumes" avec le descriptif contemu dans la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap, que les fonctions confiées à Monsieur 2009 étaient restées en apparence, en dépit du changement de dénomination de l'emploi, sensiblement les mêmes que celles qui étaient les siennes lors de l'accident de novembra 2008. On constate cependant que des responsabilités supplémentaires lui ont été confiées puisqu'il a désormais en charge l'inventaire des denrées périssables nécessitant le contrôle d'un ensemble de rayons (crèmene, pâtisserie, boucherie, poissonnerie et fruits et légumes).

On relève surtout, à la lecture des comples-rendus des entretiens d'évaluation réalisés en 2009 (pour l'année 2008) et en 2011 (pour l'année 2010), que les objectifs fixés au titre de la gestion du secteur périssable impliquaient un surcroît de responsabilités au niveau de l'encadrement du personnel et de la gestion des stocks, à savoir l'organisation d'opérations mensuelles à partir d'avril 2009, la formation des membres de l'équipe au "clic qualité" et aux logiciels Ariane et Sequoia destinée à réduire les démarques, ainsi que le suivi des promotions

afin d'améliorer le chiffre d'affaires par rayons périssables.

au grade de Il y a lieu en outre d'observer que la promotion de Mousieur Chef de rayons (cadre) était, non seulement souhaitée par ce salarié au titre de son évolution professionnelle pour l'année à venir (2009) mais encore approuvée par le manager en charge de l'entretien d'évaluation, lequel a émis un avis favorable. Le compte-rendu de l'entretien établi en 2011 au titre des performances de l'année 2010 précise expressement que Monsieur a notamment acquis une "maîtrise parfaite de la gestion du secteur périssable".

Il convient dans ces conditions de considérer que le susnommé a bien assumé, à partir de mars 2009, des responsabilités dépassant celles qui éfaient les siennes lorsqu'il avait en charge la seule gestion du rayon "fruits et légumes". Celles-ci correspondaient, de l'avis même du à celles incombant à un cadre. Elles auraient donc directeur du magasin, Monsieur dû donner lieu à un surcroît de rémunérations, peu important que Monsieur. pas encore titulaire du DGPA obtenu du début de l'année 2012, des lors qu'il exerçait de fait des fonctions d'encadrement pouvant entrer dans la définition de la grille de qualification (cadro niveau VI) de la convention collective des grands magasins et des magasins populaires.

Il y a donc lieu de fuire droit à sa demande de rappel de salaire et de condamner la SAS à lui verser à ce titre, la somme de 1 178 €.

S'agissant du reclassement dans le poste de gestionnaire du secteur périssable

Il ressort des documents précédemment évoqués que lors de la reprise du travail consecutive à l'accident de novembre 2008, Monsieur aménagement de son poste initial de responsable du rayon "fruits et légumes", par la fourniture de moyens matériels et humains, tels que la mise à disposition d'un transpalette et le détachement d'un employé pour la manutention des charges sourdes. Il s'est vu en outre confier des responsabilités supplémentaires concernant la gestion du secteur des denrées périssables qui sont venues s'ajouter à ses précédentes fonctions. Toutofois, si ce surcroît de responsabilités a entraîné un changement de dénomination du poste désormals qualifié de "responsable de rayons alimentation", il n'a pas transformé fondamentalement celui-ci puisque la gestion du rayon "fruits et légumes" en est resté la principale fonction.

Par consequent, lorsqu'il s'est agi d'envisager le reclassement du salarié après l'arrêt de travail survenu en janvier 2011, il n'était manifestement pas possible de le réaffecter à la soule fonction de "responsable des denrées périssables" qui ne représentait qu'une partie de ses attributions. La responsabilité du rayon "fruits et légumes" qui impliquait, pour une partie de la journée la manipulation de colis de faible poids, désormais médicalement contre-indiquée, faisait obstacle à la réintégration de Monsieur sur le poste précédemment occupé.

Quoi qu'il en soit, l'avis du médecin du travail qui l'a déclaré inapte à son poste de responsable du rayon "fruits et légumes" à l'issue de la seconde visite de reprise du 7 février 2012, n'a jamais été attaqué devant l'inspecteur du travail de telle sorte qu'il ne peut plus être remis en cause aujourd'hui.

Monsieur ne peut en conséquence soutenir qu'en ne le réintégrant pas dans son emploi de gestionnaire du secteur périssable, la SAS na manqué à son obligation de reclassement et, partant, que son licenciement est de ce chef, sans cause réelle et sérieuse.

Sur la responsabilité de l'employeur dans la survenance de l'inaptitude à l'origine du licenciement

Monsieur estime que la SAS a commis une faute à l'origine de la déclaration d'inaptitude formulée par le médecin du travail le 7 février 2012. Il considère à cet égard qu'après l'accident survenu en novembre 2008, elle a continué à lui confier des opérations de manutention qui étaient médicalement contre-indiquées et qui ont progressivement entraîné une lésion de la coiffé des abducteurs de l'épaule droite. Il soutient en conséquence que ce manquement de l'employeur à son obligation de sécurité rend celui-oi responsable du licenciement qui doit être déclaré, de ce chef, sans cause réelle et sérieuse.

La SAS rétorque tout d'abord que le conseil de Prud'hommes est incompétent pour apprécier la faute inexcusable de l'employeur, d'autant plus que le tribunal des affaires de sécurité sociale est déjà saisi de cette question. Subsidiairement, elle affirme qu'elle s'est conformée aux prescriptions du médecin du travail en fournissant à son salarié les moyens matériels et humains nécessaires à l'adaptation de son poste de travail. Elle ajoute qu'elle lui a permis d'entreprendre une formation qualifiante destinée à lui faciliter l'accès à de nouvelles responsabilités mieux adaptées à son état de santé.

Il convient de relever que le conseil de prud'hommes a qualité pour apprécier si, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, l'employeur a engagé sa responsabilité en commettant une faute légère ou grave susceptible de lui rendre imputable la rupture de la relation de travail. En l'espèce l'imputation éventuelle à la SAS de la reconnaissance d'une faute convention la liant à Monsieur, ne dépend pas de la reconnaissance d'une faute lourde dont l'appréciation relève effectivement du seul tribunal des affaires de sécurité sociale. Il y a donc lieu d'examiner le point de savoir si la SAS s'est ou non conformée aux prescriptions du médecin du travail.

Il résulte à cet égard du dossier que le 11 juillet 1994, Monsieur a été victime d'un premier accident du travail consécutif à la chute de cageots sur sa main et son poignet gauche, accident à la suite duquel il a été déclaré travailleur handicapé et appareillé pour lui permettre de continuer à effectuer des manutentions.

Les tâches matérielles réalisées par ce salarié entraînant une surcompensation du bras droit, avec des répercussions biomécaniques au niveau des cervicales et des épaules, le médecin du travail et le SAMETH de la Dordogne ont sollicité du FONGECIF, en septembre 2008, le financement d'une formation qualifiante et ce, afin d'anticiper une aggravation susceptible de déboucher, à court terme, sur une déclaration d'inaptitude.

a sollicité et obtenu de son employeur, des Dans cette perspective, Monsieur. le mols de juin 2008, un congé individuel de formation en vue de se préparer au diplôme universitaire de perfectionnement en gestion des affaires des entreprises (DPGA). Cette formation qui devait débuter en octobre 2008 et se terminer en novembre 2009 permettait

d'accéder à un Master 2 en administration des entreprises,

Le 4 novembre 2008 un nouvel accident du travail survenu au niveau des cervicales a généré un arrêt jusqu'au 20 mars 2009. Le processus de formation entrepris a donc du être interrompu.

Sur la fiche de reprise établie le 19 mars 2009, le médecin du travail a mentionné: "après peut reprendre son activité en évitant toute manutention avis spécialisé, Monsieur lour de avec efforts physiques pénibles; le poste proposé de gestion des périssables semble

convenir sur le plan médical".

Le salarié a donc occupé dès son retour, le poste aménagé de responsable de rayons alimentation. Selon la demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap remplie par l'employeur le 12 mai 2010, les aménagements réalisés ont consisté en la suppression de la manutention avant l'ouverture à la clientèle (de 5h à 9h), tâches confiées à un salarié détaché en) et générant un surcoût annuel brut de 15 761,20 € (soit renfort (Monsieur un salaire mensuel brut de 932,60 6). Un transpalette a également été fourni à Monsieur pour l'acheminement des colis jusqu'an point de vente. L'avis médical accompagnant cette demande confirme l'adaptation de poste déjà réalisé et précise l'aménagement à venir, à savoir l'engagement d'une formation diplômante en management.

La fiche de visite du 31 mai 2010 également jointe à la domande de reconnaissance est : "apte au poste de travail en maintenant mentionne que Monsieur. l'aménagement du poste actuel : pas de port de charges lourdes, pos de manutention, pas d'efforts physiques importants". La lourdeur du handicap a été reconnu solon une décision de la DIRECCTE du 1º juillet 2010,

Toutefois, les mouvements répétés inhérents au poste occupé ont progressivement provoque une lésion de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite qui a contraint la SAS à faire une déclaration de maladie professionnelle le 17 janvier 2011. Le questionnaire accompagnant cette déclaration mentionne que le salarié est responsable de rayons alimentaires, rayon fruits et légumes et indique les différentes tâches réalisées par lui en reprenant quasi-textuellement la description contenuo dans la demande de reconnaissance de la lourdeur n'a conservé que la mise en rayon du handicap. Ce document précise que Monsieur quotidienne des colis légers (caisses et cartons de 7 à 15 kg) représentant 30 à 50 manipulations, 3 heures par jour, 6 jours par semaine.

Il a donc été arrêté jusqu'au 18 janvier 2012, date de la première visite de reprise, puis a fait l'objet d'une suspension de son contrat de travail à la suite de la déclaration d'inaptitude formulée par le médecin du travail à l'occasion de la seconde visite de reprise du 7 février 2012, Il résulte des observations qui précèdent que la SAS s'est toujours conformée aux prescriptions du médecin du travail, tant en ce qui concerne l'accès du salarié à une formation qualifiante que l'aménagement de son poste par des moyens matériels, humains et organisationnels. Les avis médicaux des 19 mars 2009 et 31 mai 2010 n'ont contre indiqué que le port de charges lourdes et les efforts importants et ont considéré que Monsieur était apte à son poste tel qu'il avait été aménagé. On ne peut donc reprocher à l'employeur de ne pas avoir respecté les prescriptions du médecin du travail et, par conséquent, d'avoir par sa faute contribué à la dégradation de l'état de santé de son salarié. Le licenciement de Monsieur ne peut donc, de ce chef, être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Sur le respect de l'abligation de réentraînement au travail et de rééducation professionnelle

Monsieur teproche à la SAS dont le groupe compte plus de 5000 salariés, d'avoir négligé de se conformer aux dispositions de l'article L. 5213-5 du code du travail obligeant l'employeur à assurer le réentragnement au travail et la rééducation professionnelle des travailleurs malades, des blessés ou handicapés. Il réclame en réparation du préjudice subi une indemnité de 1 000 €.

Il convient cependant de relever que l'article R. 5213-22 du même code précise que le réentraînement au travail prévu par le texte précité a pour but de permettre au salarié qui a dû interrompre son activité professionnelle à la suite d'une maladie ou d'un accident, de reprendre son travail et de retrouver après une période de courte durée son poste antérieur ou, le cas échéant, d'accèder directement à un autre poste.

Or, tel est le cas en l'espèce puisque pour permettre le maintien de Monsieur dans son emploi et faciliter son accession à de nouvelles responsabilités, la SAS a, non sculement aménagé son poste à deux reprises en 1996 et en 2009, mais encore accordé à celui-ci, dès le mois de juin 2008, un congé de formation professionnelle dont elle a participé au financement. Cette formation qui devait débuter en octobre 2008 à du être interrompue à la suite de l'accident survenu au mois de novembre suivant. Monsieur aultérieurement repris celle-ci dans le cadre d'un cycle de perfectionnement à la gestion des affaires souscrit par l'employeur en vertu d'une convention passée avec l'association Ce cycle de perfectionnement, qui a débuté le 28 octobre 2010, a débouché sur l'obtention du DPGA fin décembre 2011 (cf. attestation du 18 janvier 2012 et diplôme du 7 mars 2012). Parallèlement, Monsieur a bénéficié de cours d'Anglais de septembre à décembre 2010.

On doit donc considérer que cette formation qualifiante entre dans les prévisions de l'article l'. 5213-5 du code précité et constitue un réentraînement au travail autant qu'une rééducation professionnelle au sens de ce texte.

Monsieur doit donc être débouté de sa demande en dommages-intérêts fondée sur le défaut de respect prétendu de ce texte.

Sur la discrimination au titre du handicap

Monsieur

considère que la SAS

n'a pas pris les mesures

nécessaires et appropriées pour lui permettre de conserver son emploi et d'y progresser et ce, en méconnaissance des articles L. 5213-6 et L. 5212-13 du code du travail relatifs au principe de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés.

Il convient cependant de constater que l'employeur a bien respecté ce principe et a tout mis en oeuvre pour garantir à Monsieur un traitement égalitaire. Le conseil renvoie sur ce point aux motivations précédentes concernant le respect de l'obligation de réentraînement au travail.

Sur la recherche d'un reclassement

Monsieur estime que son employeur n'a pas effectué des recherches sérienses et loyales en vue de son reclassement, notamment en négligeant de confacter certaines sociétés du groupe et de fournir à celles-oi tous les éléments de son profil.

Force est cependant de constater que dans la perspective de la reprise du travail par Monsieur. prévue pour le 17 janvier 2012, la SAS a convoqué celui-ci à un entretien en vue de connaître ses souhalts en terme de reclassement. Des la déclaration d'inaptitude du 7 février 2012, elle a adressé au médecin du travail un courrier en date du 10 février lui demandant de préciser le type de poste que le salarié était susceptible d'occuper ainsi que les gestes et postures qu'il pouvait accomplir et ceux qui étaient contre-indiqués. Ce praticien ayant répondu le 13 février 2012, que seul un poste administratif aménagé (avec fauteuil ergonomique, bureau à hauteur idoine et matériel informatique adapté), elle a entrepris des démarches aux fins de rechercher au sein du groupe auquel elle appartient, un emploi pouvant correspondre aux préconisations du médecin du travail. Il est en effet constant que l'établissement de Périgueux ne comportait aucun poste administratif n'impliquant ni reampulation, ni effort physique, hormis ceux de directeur et de chef du département alimentaire.

Dans le cadre de ses démarches, la SAS.

a adressé aux diverses filiales du groupe (, ou), une centaine de courriels indiquant le profil du salarié, ses fonctions et les contre-indications médicales induites par son état de santé. Seules n'ont pas été contactées, les entreprises des secteurs de la bijouterie, de l'horlogerie et de la parfumerie qui ne relevaient pas de celui de la grande distribution et avec l'esquelles la permutation de personnel n'était pas envisageable.

Une cinquantaine d'entreprises ont répondu par la négative et seules

à ont proposé à Monsieur deux postes d'agent de maîtrise correspondant à ses capacités et à son aptitude physique. L'un de ces postes a été pourvu en interne dès le 1º mars 2012, mais d'autres perspectives étant ouvertes, les ont demandé à la SAS par des courriels des 2 et 5 mars 2012, la communication d'un curriculum vitae actualisé de Monsieur dout le diplôme de perfectionnement à la gestion des affaires date du 7 mars 2012. L'employeur a donc transmis cette demande au salarié dès le 2 mars 2012, en lui précisant que ces interlocuteurs souhaitaient

cette demande au salarié dès le 2 mars 2012, en lui précisant que ces interlocuteurs souhaitaient cette demande au salarié dès le 2 mars 2012, en lui précisant que ces interlocuteurs souhaitaient ce document afin d'analyser les opportunités disponibles. Un rendez-vous avec la responsable des ressources humaines des la vait été prévu pour le 5 avril 2012 auquel Monsieur ne s'est pas rendu.

L'employeur lui à donc adressé, le même jour, sa convocation à l'entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, entretien qui s'est déroulé le 16 avril. Le licenciement pour cause d'inaptitude a été nouifié au salarié le 20 avril 2012.

Il résulte de tout ce qui précède que la SAS

a entrepris des recherches loyales et sérieuses en vue de tenter de reclasser Monsieur

Celui-ci est donc mal fondé à soutenir que son congédiement est dépourvu, de ce chef, de cause réelle et sérieuse.

Il convient en conséquence de le débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

Sur l'information écrite du salarié concernant l'impossibilité de son reclassement

Monsieur: soufient que la SAS se l'a pas informé par écrit du motif s'opposant à son reclassement et réclame, en réparation de son préjudice, une indemnité de 10 000 €.

Il convient cependant de relever que par une lettre recommandée du 27 mars 2012 la société précitée a informé Monsieur que son reclassement s'était avéré impossible dans la mesure où les recherches effectuées n'avaient pas débouché sur un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail, à savoir un poste administratif aménagé mais n'impliquant aucune manutention ni efforts physiques. Ce courrier qui est suffisamment explicite sur les raisons qui ont fait obstacle au reclassement du salarié, a été notifié à celui-ci avant la rupture du contrat de travail survenue le 20 avril 2012. L'obligation prescrite par le 1st alinéa de l'article L. 1226-12 du Code du travail a donc été respectée par l'employeur, de telle sorte que la demande d'indemnité formulée par Monsieur doit être rejetée.

Sur les heures supplémentaires

Monsieur prétend que de janvier 2007 à décembre 2009, il a réalisé, sans avoir été payé, 368 heures supplémentaires à 25 % dont 295 heures non atteintes par la prescription quinquennale. Il sollicite donc à ce titre le palement d'un rappel de salaire de 3839,13 € correspondant à la fraction non prescrite de sa créance.

La SAS

s'oppose à cette réclamation en affirmant que toutes les heures supplémentaires accomplies par le salarié ont été compensées par un repos ou payées à celui-ci comme cela ressort du livre de paye et des bulletins de salaire établis à partir des enregistrements de la pointeuse du magasin. Elle relève que Monsieur

se borne à produire un décompte rédigé unilatéralement qui n'a aucune valeur probante.

Conformement à l'article L. 3171-4 du code du travail la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties. Si, en vertu de ce texte, l'employeur doit communiquer au juge les documents de nature à justifier les horaires effectivement réalises par le salarlé, il appartient à ce dernier de fournir préalablement des éléments susceptibles d'étayer sa demande.

Or en l'espèce, Monsieur se contente de communiquer un décompte mentionnant globalement le nombre des heures qu'il, aurait effectuées chaque mois de janvier 2007 à décembre 2009. Ce compte récapitulatif sommaire n'est pas le reflet d'un relevé quotidien du temps de travail effectué par le salarié. Il ne fait ressortir ni l'amplitude journalière, ni la durée des pausés et des coupures déjeuners, ni les dates des week-ends ou des jours fériés qui auraient été travaillés.

Il ne permet donc aucune vérification des heures alléguées de telle sorte que le commencement de preuve exigé par l'article précité n'est pas rapporté.

La demande en paiement d'heures supplémentaires doit donc être rejetée.

Sur la demande de retrait de certains passages des conclusions de l'employeur

Monsleur sollicite que la SAS tetire de ses conclusions diverses expressions qu'il juge diffamatoires, à savoir : "cette prétendue promotion, qui n'existe que dans l'imagination du salarié" - "cette promotion qui relève de l'imagination très fertile du salarié" - "affabulation de Monsieur

Il convient cependant de considérer que ces affirmations n'ont pas le caractère diffamatoire que Monsleur leur attribue même si elles peuvent apparaître excessives ou inexactes. Elles n'engagent que la SAS et n'ont pas à être retirées de ses conclusions.

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile

Chaoun des plaideurs succombant partiellement, il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile à l'encontre de l'un ou de l'autre.

PAR CES MOTUES

Le conseil de prud'hommes, statuant en formation de départage, par mise à disposition au greffe et par un jugement contradictoire rendu en premier ressort,

JUGE que Monsieur : 1 exercé les responsabilités d'un cadre à partir de mars 2009 et CONDAMNE en conséquence la SAS à lui verser un complément de salaire de 1 178 é (mille cent soixante dix huit euros), outre les intérêts de retard calculés au taux légal à compter de la saisine du présent conseil de prud'hommes et capitalisés dans les conditions de l'article 1154 du code civil.

ORDONNE à ladite SAS de remettre à son salurié un certificat de travail et une attestation d'assurance chômage (attestation Pôle emploi) rectifiés en considération de cette condamnation.

JUGE que le licenciement notifié à Monsieur pour inaptitude physique est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

DEBOUTE en conséquence ledit Monsieur de ses domandes en paiement de dommages-intérêts pour congédiement abusif et d'indemnités compensatrices de préavis.

LE DEBOUTE également de sa demande en paiement d'heures supplémentaires ainsi que de toutes ses autres prétentions.

DIT n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

LAISSE les dépens à la charge de Monsieur

jui succombe pour l'essentiel.

AINSI JUGÉ ET PRONONCÉ PAR LE JUGE DÉPARTITEUR PAR LA MISE A DISPOSITION AU GREFFE LES JOUR, MOIS ET AN SUSDITS conformément aux dispositions des articles 450 et suivants du Code de procédure civile, et signé par Monsieur René LAUBA, juge départiteur et Madame Laurence FOURE, greffier,

LE GREFFIER, Madame Laur<u>e</u>nce FOURÉ A CERTIFICA ORIGINATUGE DÉPARTITEUR, ORIGINATIONSIEUR RENE LAUBA