

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

Extrait
des minutes
du Secrétariat
Greffier de la Cour
d'Appel
de Bordeaux

ARRÊT DU : 20 OCTOBRE 2011

fc

(Rédacteur : Madame Katia SZKLARZ, Vice-Présidente placée)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 10/03585

Monsieur

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro
le bureau d'aide juridictionnelle de BORDEAUX)

accordée par

c/

La SARL

**LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR
L'EGALITE (HALDE)**

Nature de la décision : **AU FOND**

Notifié par LRAR le :

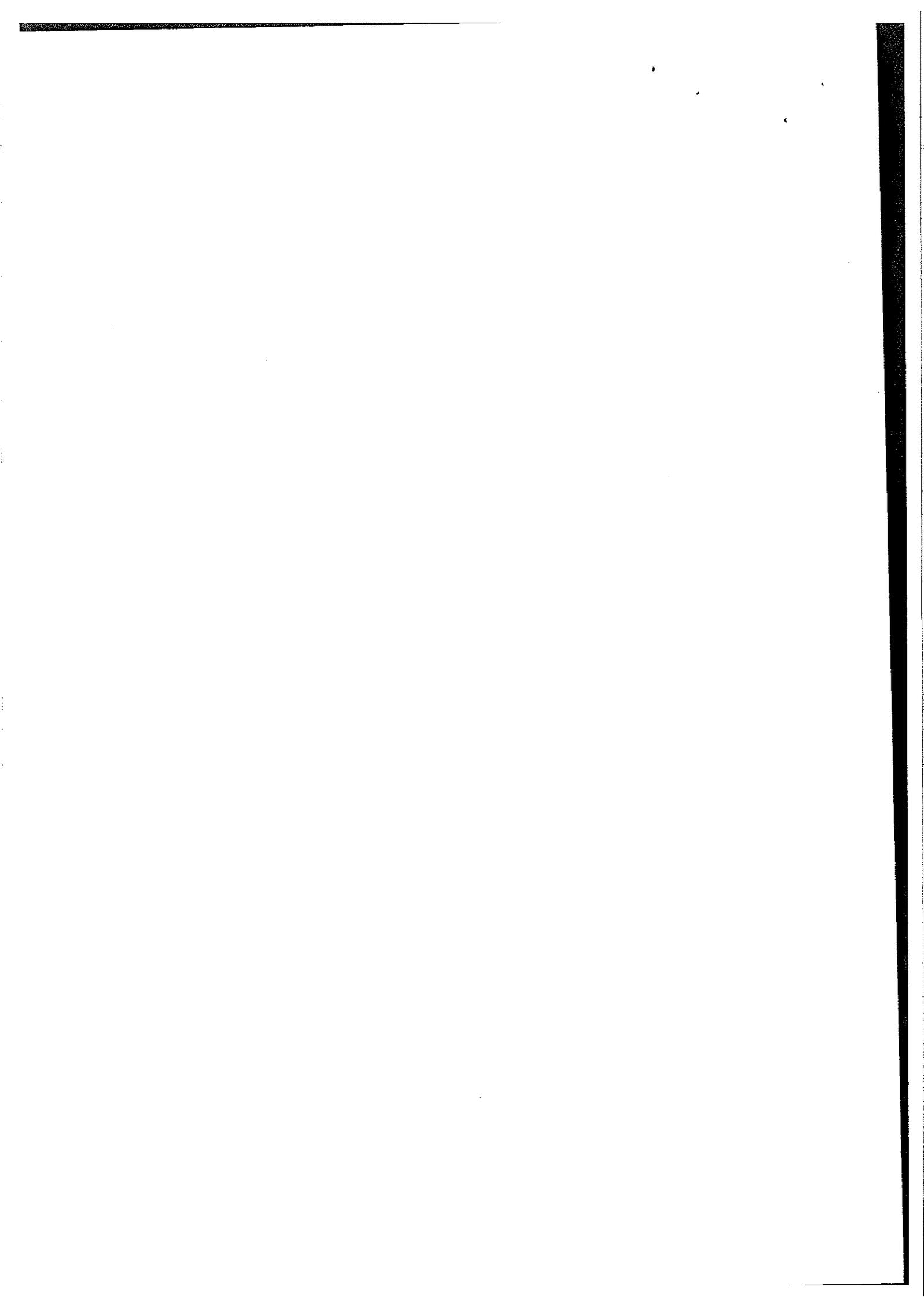
LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :



Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 12 mai 2010 (R.G. n°F 08/588)-par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de BORDEAUX, Section Commerce, suivant déclaration d'appel du 08 juin 2010,

APPELANT :

Monsieur
né le 1964 à
de nationalité Française
Profession : Sans emploi
demeurant

représenté par Maître Alain GUERIN, avocat au barreau de BORDEAUX

INTIMÉE :

La SARL
prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social,

représentée par Maître Yves GUEVENOUX, avocat au barreau de BORDEAUX

INTERVENANTE :

**LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS
ET POUR L'EGALITE (HALDE),**
prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social sis,
11 rue Saint-Georges - 75009 PARIS

représentée par Maître Julie ELDUAYEN loco Maître Lionel MARCONI, avocats au barreau de BORDEAUX

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 29 juin 2011 en audience publique, devant la Cour composée de :

**Monsieur Jean-Paul ROUX, Président de chambre,
Monsieur Eric VEYSSIERE, Conseiller,
Madame Katia SZKLARZ, Vice Présidente placée,
qui en ont délibéré.**

Greffier lors des débats : Madame Patricia PUYO, adjoint administratif faisant fonction de Greffier,

ARRÊT :

- contradictoire
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

*

FAITS, PROCÉDURE ET PRETENTIONS:

Monsieur _____, reconnu travailleur handicapé par la COTOREP, a été embauché par la société _____ en qualité de conducteur de car, coefficient 131V, par contrat à durée déterminée à temps partiel à compter du 7 mai 2002.

Dès son embauche, Monsieur _____ informe son employeur de sa qualité de travailleur handicapé et des raisons médicales qui justifient celle-ci. La société _____ perçoit une aide financière correspondant à l'embauche d'un travailleur handicapé conformément aux articles L.5213-10 et suivants du Code du travail.

À compter du 10 juillet 2002, la société _____ transforme le CDD en contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé. A compter du 26 décembre 2002, le contrat de Monsieur _____ est transformé en contrat à temps plein annualisé. Il est convenu que, sur une période annuelle débutant le 26 décembre 2002, la durée du travail serait égale à 1610 heures de travail effectif par an, en contrepartie d'une rémunération mensuelle brute lissée de 1190,61 euros. En dernier lieu, le salaire mensuel de base de Monsieur _____ s'élève à la somme de 1409 euros bruts.

Monsieur _____ a été victime de deux accidents du travail, le 24 janvier 2005 et le 3 août 2006. Entre le 7 mai 2002 et le 15 octobre 2007, il bénéficie de 858 jours d'arrêts de travail.

Au cours de son dernier arrêt de travail Monsieur _____ a été examiné par le médecin dans le cadre d'une visite de pré reprise le 21 mai 2007. Le médecin indique alors que des restrictions d'aptitude sont à prévoir pour la reprise.

Le 7 septembre 2007, Monsieur _____ passe une première visite médicale de reprise. Le médecin du travail rend un avis défavorable à la reprise et conclue "un reclassement à un poste moins contraignant pour le rachis doit être étudié, sans manutentions de charges, sans vibrations"

Le médecin du travail procède à une étude de poste au sein de l'entreprise le 14 septembre 2007.

À l'issue de la deuxième visite de reprise, le 27 septembre 2007, le médecin du travail émet l'avis suivant: " Confirmation de la visite du 07.09.2007. Avis médical défavorable à la reprise du poste précédemment occupé. Pourrait faire un travail sans manutention, sans vibration. Pourrait être contrôleur ou faire un emploi de bureau."

Par courrier recommandé en date du 5 octobre 2007, Monsieur est convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 10 octobre 2007. Il se présente à l'entretien, assisté d'un membre du personnel de l'entreprise. Monsieur est licencié pour inaptitude par courrier du 15 octobre 2007. L'employeur mentionne "Nous avons effectué une recherche de reclassement en tenant compte de vos contraintes médicales ainsi que de vos possibilités en terme de mobilité. Dans la mesure où vous ne pouvez pas quitter la région de Bordeaux, les possibilités de reclassement sont quasi-inexistantes. Nous vous avons indiqué que nous étions dans l'impossibilité de pourvoir à votre reclassement, car il n'y avait pas dans l'entreprise, non plus que dans les différentes filiales du groupe, d'emploi disponible que vous soyez susceptible d'occuper, compte tenu de votre état de santé, de vos contraintes personnelles et de vos compétences professionnelles."

Contestant cette décision, Monsieur a saisi, le 7 mars 2008, le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux, aux fins de voir prononcer, à titre principal, la nullité du licenciement et d'obtenir le paiement de la somme de 60.000 euros à titre de dommages et intérêts. Subsidiairement, il demande au Conseil de dire le licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner l'employeur à des indemnités de rupture et des dommages et intérêts.

S'estimant victime de discrimination du fait de son handicap, il saisit également la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE qui, par délibération en date du 14 septembre 2009 considère que son licenciement a un caractère discriminatoire.

Par jugement du 16 septembre 2010, le Conseil des Prud'hommes, présidé par le Juge départiteur, considérant que l'employeur ne justifie pas d'une recherche sincère de reclassement, juge le licenciement de Monsieur sans cause réelle et sérieuse et condamne la société à lui payer la somme de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, la somme de 4.224 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 422,40 euros d'indemnité de congés payés y afférent. Le Conseil déboute Monsieur de sa demande en nullité du licenciement pour discrimination et de sa demande au titre d'une exécution contractuelle déloyale. La société est condamnée à payer à Monsieur la somme de 1.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Monsieur a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions écrites, développées oralement à l'audience et auxquelles il convient de se référer, l'appelant, Monsieur, demande à la Cour de:
A TITRE PRINCIPAL,
DIRE ET JUGER le licenciement de Monsieur prononcé par la société le 15 octobre 2007 discriminatoire et donc, nul;
 En conséquence,
REFORMER le jugement rendu le 12 mai 2010 par le Conseil de prud'hommes de

Bordeaux en sa formation de départage;
 CONDAMNER la société à verser à Monsieur
 la somme de 80 000 € à titre de dommages intérêts en réparation de son
 préjudice lié au caractère illicite de son licenciement;
 CONDAMNER la société à verser à Monsieur
 la somme de 1.409 euros au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement
 A TITRE SUBSIDIAIRE,
 CONFIRMER le jugement du 12 mai 2010 en ce qu'il a dit et jugé le licenciement de
 Monsieur sans cause réelle et sérieuse faute de recherches sérieuses
 de reclassement de la part de la société
 En conséquence,
 CONFIRMER la condamnation de la société à verser à
 Monsieur la somme portée à celle de 40 000 euros à titre de dommages
 intérêts pour licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse,
 REFORMER le jugement rendu le 12 mai 2010 en ce qu'il a écarté la demande formulée
 par Monsieur au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail par
 l'employeur,
 En conséquence,
 CONDAMNER la société à verser à Monsieur
 la somme de 16.900 euros à titre de dommages intérêts pour exécution déloyale du
 contrat de travail;
 Et au paiement de 2.000 € de dommages et intérêts pour non respect du droit du salarié
 en matière de DIF.
 EN TOUT ETAT DE CAUSE,
 CONFIRMER la condamnation de la société à verser à
 Monsieur la somme de 4.227 euros à titre d'indemnité compensatrice de
 préavis;
 DEBOUTER la société de toutes ses demandes, fins et
 conclusions;
 LA CONDAMNER à verser à Monsieur la somme de 2500 euros au
 titre de l'article 700 du Code de procédure civile
 LA CONDAMNER également aux entiers dépens;
 LA CONDAMNER à verser la somme de 2.000 euros sur le fondement des dispositions
 de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991
 CONSTATER que Monsieur est bénéficiaire de l'aide
 juridictionnelle totale.

Il soutient que la société n'a pas respecté son
 obligation légale de reclassement à son égard et a, ce faisant, refusé de prendre les
 mesures appropriées à son état de santé et à son handicap en violation avec l'obligation
 prévue à l'article L.5213-6 du Code du travail. Il affirme que la violation de cette
 obligation légale à l'égard d'un travailleur handicapé est constitutive d'une
 discrimination.

Dans ses dernières écritures, soutenues oralement à l'audience et auxquelles il
 convient de se référer, la société demande à la Cour de
 confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a débouté Monsieur de sa
 demande de nullité du licenciement et de sa demande au titre de l'exécution déloyale du
 contrat de travail, et d'infirmer le jugement pour le surplus. Elle soutient qu'elle a satisfait
 à son obligation de reclassement. Elle demande que Monsieur soit
 débouté de l'ensemble de ses demandes. Elle sollicite la somme de 1.200 euros sur le
 fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En vertu de l'article 13 de la Loi du 30 décembre 2004, complété par l'article 42 de la Loi no 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, le collège de la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE présente ses observations devant la Cour. Il constate qu'en l'absence de recherches de reclassement suffisamment sérieuses et de mise en place de mesures appropriées permettant de maintenir le réclamant dans son emploi, le licenciement de Monsieur fondé sur l'avis d'inaptitude du médecin du travail n'apparaît pas comme objectif, nécessaire et approprié et est constitutif d'une discrimination au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail.

MOTIFS:

Sur la recevabilité de l'intervention de la HALDE :

Il résulte de l'article 13 de la Loi du 30 décembre 2004, complété par l'article 42 de la Loi no 2006-396 du 31 mars 2006 que lorsque la HALDE demande son audition devant une juridiction, cette audition est de droit. L'avis de la HALDE ne lie pas la Cour mais est susceptible de l'éclairer. Les observations de la HALDE ont pu être débattues contradictoirement devant elle. Rien ne s'oppose à ce que la Cour déclare recevable l'intervention de la HAUTE AUTORITE.

sur la discrimination:

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L.1133-3 du code du travail dispose cependant que «Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du Titre IV du livre II en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.»

Aux termes de l'article L 1134-1 du dit code, lorsque survient un litige en méconnaissance des dispositions sus-visées, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Aux termes de l'article L.5213-6:« Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs (. .) de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer

ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3».

L'employeur est ainsi tenu d'envisager toutes les solutions pour reclasser le salarié, y compris à un poste moins qualifié et moins rémunéré. S'agissant d'un travailleur handicapé, cette obligation est d'autant plus étendue que l'employeur se trouve dans l'obligation de mettre en place les mesures appropriées afin de permettre le maintien du salarié clans un emploi correspondant à ses qualifications, dès lors que ces mesures n'entraînent pas une charge disproportionnée.

L'appréciation du caractère disproportionné des charges induites par la mise en place de telles mesures doit être réalisée au regard des aides spécifiques dont peut bénéficier l'employeur et prévues à l'article L.5213-10 et suivants du code du travail.

En l'espèce, le statut de travailleur handicapé de Monsieur [redacted] n'est pas contesté.

Monsieur [redacted] affirme qu'il a signalé à la Direction de la Société [redacted] la nécessité d'adapter son poste à ses capacités, mais qu'il s'est toujours vu opposer une fin de non-recevoir.

Monsieur [redacted] produit son dossier médical détenu par la médecine du travail. Il apparaît que dès l'année 2005, Monsieur [redacted] rencontre des difficultés importantes, sa santé étant fragilisée par les caractéristiques de son poste de travail. Dès le mois de mai 2005 et sur les derniers mois de cette année 2005, la médecine du travail se rapproche de l'employeur de Monsieur [redacted] pour rechercher avec celui-ci les moyens d'adapter son poste à son état de santé.

Il résulte également de ce dossier que dès le 23 avril 2007, lorsqu'il est apparu que la déclaration d'inaptitude de Monsieur [redacted] allait devenir incontournable, un contact a été pris avec Madame [redacted], directrice du personnel de la société [redacted] pour procéder à une étude de poste.

Ainsi, depuis 2005, l'employeur a été informé par la médecine du travail de la nécessité de prendre en compte la santé de son salarié et d'adapter son poste de travail. Il n'est pas contesté qu'aucune formation n'a été proposée à Monsieur [redacted] pour envisager sa reconversion. La société [redacted] affirme qu'il aurait été dans l'incapacité d'assumer un poste de contrôleur, solution préconisée par le médecin du travail, sans préciser les compétences de ce métier que Monsieur [redacted] n'aurait pas été en mesure d'acquérir s'il avait bénéficié d'une formation adaptée.

Il n'est pas contesté que Monsieur [redacted] n'a été destinataire d'aucune proposition de reclassement circonstanciée et écrite.

Il est par ailleurs établi, comme l'a constaté le Conseil des Prud'hommes que l'employeur a fait preuve d'une grande précipitation pour engager la procédure de licenciement de Monsieur [redacted] et n'a fait aucun effort sérieux de recherche de reclassement. En effet, l'employeur, qui procède par affirmation, ne justifie pas d'avoir envisagé et étudié sérieusement la transformation ou la mutation de certains postes de l'entreprise, ou du groupe, et ce alors que Monsieur [redacted] a pu au cours de sa vie faire preuve d'adaptation. Ainsi, l'employeur échoue à démontrer qu'il a effectué une recherche sérieuse et de manière authentique.

Ces éléments traduisent le refus de la société de se soumettre aux préconisations de la médecine du travail et de trouver un poste de reclassement compatible avec l'état de santé de Monsieur et ce alors que les mesures à mettre en oeuvre pour permettre le reclassement de Monsieur ne présentaient pas une charge disproportionnée compte tenu de la taille du groupe auquel appartient la société et des aides qu'elle a reçues pour avoir embauché un travailleur handicapé.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour constate que la société n'a pas respecté son obligation légale de reclassement à l'égard de monsieur et a, ce faisant, refusé de prendre les mesures appropriées à son état de santé et à son handicap en violation avec l'obligation prévue à l'article L.5213-6 du Code du travail.

La société ne démontre pas que ce refus de recherche de reclassement et le licenciement pour inaptitude aient été justifiés par des raisons objectives, nécessaires et appropriées.

En conséquence, la Cour dit qu'en raison de l'inexécution par la société de son obligation légale renforcée de reclassement et d'adaptation, le licenciement de Monsieur à la suite de l'avis d'inaptitude est nul pour être discriminatoire du fait de l'état de santé de Monsieur

En conséquence, il y a lieu d'infirmer le jugement du Conseil des Prud'hommes et de dire que le licenciement de Monsieur est nul pour être discriminatoire.

Le préjudice subi par Monsieur est caractérisé par le fait que la discrimination dont il a été victime a accru ses difficultés d'insertion sociale déjà importante. Compte tenu de son âge au jour du licenciement, de son ancienneté, de son statut de travailleur handicapé et du fait qu'il a été dans l'incapacité de retrouver du travail depuis, il y a lieu de lui allouer la somme de 40.000 euros à titre de dommages et intérêts et la somme de 1.409 euros au titre de l'irrégularité de procédure qui lui a interdit de préparer son assistance à l'entretien préalable et qui est la marque de la précipitation de l'employeur à le licencier. Il y a également lieu de confirmer la décision du conseil en ce qu'il a condamné la société à verser à Monsieur la somme de 4.227 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis

Etant fait droit aux demandes principales, il n'y a pas lieu de répondre aux demandes subsidiaires.

La société qui succombe pour le tout doit être condamnée aux dépens d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur les frais exposés par lui et non compris dans les dépens. La Cour fixe à 1.000 euros la somme que la société doit être condamnée à lui payer à ce titre.

PAR CES MOTIFS:
LA COUR

DÉCLARE recevable l'intervention de la HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITE.

INFIRME le jugement du Conseil des Prud'hommes de Bordeaux en date du 12 mai 2010 sauf en ce qu'il a condamné la société à verser à Monsieur la somme de 4.227 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis

Et, statuant à nouveau,

DIT que Monsieur a été victime de discrimination du fait de son état de santé

DIT que le licenciement de Monsieur en date du 15 octobre 2007 est nul

CONDAMNE la société à payer à Monsieur la somme de 40.000 euros à titre de dommages et intérêt en réparation de son préjudice lié au caractère illicite de son licenciement

REJETTE tout autre chef de demande des parties, plus ample ou contraire au présent arrêt,

CONDAMNE la société à payer à Monsieur la somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

CONDAMNE la société à verser la somme de 2.000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991

CONSTATE que Monsieur est bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale.

CONDAMNE la société aux dépens d'appel

Signé par Monsieur Jean-Paul ROUX, Président, et par Chantal TAMISIER, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

C. TAMISIER



Jean-Paul ROUX



conforme