

**CONSEIL DE
PRUD'HOMMES
DE BORDEAUX**
Place de la République
33077 BORDEAUX CEDEX

Tél : 05.47.33.95.95
Fax : 05.47.33.95.96

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE
PRONONCE LE 12 Mai 2010**

RG N° F 08/00588
Nature : 80A

MINUTE N° 10/00404

**SECTION Commerce
(Départage section)**

**JUGEMENT Contradictoire
premier ressort**

Notification le : **28 MAI 2010**

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le : **28 MAI 2010**

à : **Me VERNEAU
Me GUEVENOUX - Me MARCONI**

DEPARTAGE DU 12 Mai 2010
R.G. F08/00588, section Commerce
(Départage section)

Monsieur

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

Assisté de Me Delphine VERNEAU
Avocat au barreau de BORDEAUX -

DEMANDEUR

SARI.

Représenté par Me Laurence MUNIER substituant
Me Yves GUEVENOUX
Avocat au barreau de BORDEAUX - 747 -

DEFENDEUR

**LA HALDE - HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE -LA HALDE-**
11, rue St Georges
75009 PARIS
Représenté par Me Lionel MARCONI
Avocat au barreau de BORDEAUX - 248 -

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de Départage section lors des débats et du délibéré

Madame Elodie GALLOT-LE GRAND, Président Juge départiteur
Monsieur Jean-Paul MANENC, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Christian SOLVICHE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Guy LALANNE, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Benito BANDERA, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Anne-Marie VILMUS, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 07 Mars 2008
- Bureau de Conciliation du 16 Avril 2008
- Convocations envoyées le 16 Avril 2008
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 24 Novembre 2009
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 31 Mars 2010
- Prononcé de la décision fixé à la date du 12 Mai 2010
- Décision prononcée par Madame Elodie GALLOT-LE GRAND
Assisté(e) de Madame Anne-Marie VILMUS, Greffier

Chefs de la demande

- A titre principal
- Dommages et intérêts pour licenciement nul pour discrimination du fait du handicap : 60 000,00 Euros
- A titre subsidiaire
- Dommages et intérêts pour licenciement irrégulier et dépourvu de cause réelle et sérieuse (18 mois) : 25 362,00 Euros
- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail (12 mois de salaire) 16 900,00 Euros
- Indemnité pour non respect de la procédure (1 mois) : 1 409,00 Euros
- En tout état de cause
- Indemnité de préavis : 4 224,00 Euros Brut
- Congés payés au prorata
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 1 500,00 Euros
- Article 37 (loi 91) : 2 000,00 Euros
- Exécution provisoire

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile : 1 200,00 Euros

Monsieur _____, travailleur handicapé, a été employé par la société _____ suivant contrat à durée déterminée et temps partiel du 7 mai 2002, suivi d'un contrat à durée indéterminée et temps partiel annualisé du 1 juillet 2002. Par avenant du 26 décembre 2002, ce contrat devenait temps plein annualisé de 1610 heures pour une rémunération brute mensuelle lissée à 1190,61 € augmentée progressivement jusqu'à 1409€ bruts.

Il subissait de nombreux arrêts maladie.

Lors de son dernier arrêt de travail, la pré-visite de reprise avait conclu : "prévoir des restrictions d'aptitude pour la reprise : temps partiel avec quatre heures de travail par jour maximum." la visite de reprise du 7 septembre 2007 donnait lieu à avis défavorable à la reprise à son poste de travail et préconisait un "reclassement à un poste moins contraignant pour le rachis", "sans manutentions de charges", "sans vibrations". Le second examen de reprise du 27 septembre 2007 confirmait le précédent avis médical et précisait un possible reclassement en qualité de contrôleur ou à un emploi de bureau.

le 5 octobre 2007, Monsieur [redacted] était convoqué à entretien préalable qui se déroulait le 10 octobre suivant, son licenciement lui étant notifié le 15 octobre 2007 aux motifs suivants :

"Nous vous avons rappelé que le médecin du travail vous avait déclaré inapte à votre poste de conducteur à l'issue des deux examens de reprise réglementaires.

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 [redacted] 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 [redacted], 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.

Nous sommes par conséquent dans l'obligation de vous notifier votre licenciement. La date de la première présentation de cette lettre marquera le point de départ de votre préavis de deux mois qui ne pourra être effectué, non de notre fait mais en raison de votre inaptitude à effectuer votre travail. Vous ne percevrez donc pas l'indemnité de préavis."

Monsieur [redacted] saisissait le conseil de prud'hommes et réclamait 16900 € (12 mois de salaire) de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Par ailleurs il invoquait l'irrégularité de la procédure de licenciement faute de respect de l'obligation de reclassement et réclamait 25362€ de dommages et intérêts (18 mois de salaire) pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A l'audience, il réclame à titre principal la nullité de son licenciement pour discrimination et réparation à hauteur de 60.000€, outre 1409€ pour irrégularité de la procédure, 4224€ d'indemnité de préavis et congés payés y afférents, ainsi que la somme de 2000€ par application de l'article 37 de la loi de 1991 au profit de son conseil.

Il maintient à titre subsidiaire les demandes initialement soutenues.

La HALDE s'associe aux conclusions de Monsieur [redacted] quant au non respect de l'obligation de reclassement et souligne l'obligation renforcée ("sauf mesure entraînant une charge disproportionnée") de reclassement et d'adaptation compte tenu du handicap de M. [redacted].

La HALDE conclut à la nullité du licenciement pour discrimination.

La SARI [redacted] conclut au débouté de l'intégralité des demandes et sollicite reconventionnellement la somme de 1200€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

I. Sur la demande principale en nullité du licenciement pour discrimination

De l'article L 5213-6 du code du travail, lequel met à la charge de l'employeur des obligations spéciales au profit de salariés handicapés, ne résulte pas une discrimination du seul fait qu'il y aurait eu manquement à l'obligation de reclassement.

Cet article dispose que "le refus de prendre des mesures" positives d'aménagement de poste ou de formation notamment "peut être constitutif d'une discrimination".

Monsieur [redacted] , travailleur handicapé, a bénéficié d'un contrat à plein temps après une première période à temps partiel. L'employeur a respecté le suivi médical spécifique s'agissant du travail de nuit, et il en résulte que Monsieur [redacted] , était, à l'issue de chacune de ces visites annuelles, déclaré apte sans aucune préconisation d'aménagement ni limitation. De même n'y avait-il pas de préconisation s'agissant du travail de nuit à l'occasion des visites de reprise suite aux arrêts de travail intervenus au cours du contrat. L'employeur n'a par conséquent jamais été invité par les services médicaux ni aucun courrier du salarié à modifier les conditions de travail afin d'en garantir la pérennité. Pendant la relation contractuelle, Monsieur [redacted] ne rapporte la preuve d'aucun refus de son employeur de tenir compte positivement de son état de santé.

À la fin de ces relations contractuelles, lorsqu'intervient l'avis d'inaptitude avec préconisations pour un poste moins contraignant pour le rachis cervical, Monsieur [redacted] ne rapporte à nouveau aucun élément laissant apparaître un refus de l'employeur d'adaptation d'un poste à son handicap ou refus d'adaptation de ses compétences en raison de son handicap.

En dépit de l'interprétation de la HALDE dont le raisonnement tend à rendre systématique la qualification de discrimination dans l'hypothèse d'un manquement à l'obligation de reclassement, le caractère discriminatoire du licenciement n'est pas établi.

II. Sur les demandes subsidiaires

1. Sur l'exécution déloyale du contrat de travail :

Si l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, Monsieur [redacted] ne rapporte pas la preuve du lien de causalité entre la dégradation de sa santé et ses conditions de travail. Il n'établit pas notamment que le travail de nuit (sous surveillance médicale), heures supplémentaires ou la ligne à laquelle il était essentiellement assigné et les agressions subies soient à l'origine directe de ses problèmes de rachis. Il ne l'avait d'ailleurs jamais prétendu au cours de la relation contractuelle.

Il ne rapporte d'ailleurs aucun élément médical pour contester les nombreux avis d'aptitude délivrés par le médecin du travail et conforter les attestations produites quant à la dégradation de son état de santé et aux difficultés physiques ressenties peu à peu dans la poursuite de son travail.

Il sera débouté de ce chef de demande.

2. Sur la rupture du contrat de travail

L'article L1226-2 du code du travail impose à l'employeur une obligation de moyens renforcée de reclasser le salarié déclaré inapte.

En l'espèce, la lettre de licenciement elle-même mentionne des possibilités de reclassement "quasi inexistantes", impliquant a contrario que l'employeur aurait pu proposer quelques postes. Au surplus la lettre de licenciement mentionne que l'employeur a limité ses recherches à la région pour se conformer aux souhaits de Monsieur alors qu'elle ne pouvait se dispenser d'une recherche sur tous les sites et sociétés de son groupe.

Il appartenait dès lors à l'employeur de démontrer qu'il avait néanmoins respecté son obligation en dépit des mentions portées dans la lettre de licenciement. Or dans le cadre de la procédure prud'homale, l'employeur ne démontre pas qu'il avait procédé à des recherches sérieuses et sincères alors que :

- il n'a pas sollicité toutes les sociétés et filiales du groupe,

- il a précipité la procédure de licenciement en convoquant Monsieur à entretien préalable en vue de son licenciement avant même le retour des réponses de l'ensemble des directions sollicitées, et de surcroît sans respecter le délai légal de 5 jours à compter de la convocation avant la tenue de l'entretien préalable.

Il s'ensuit que le licenciement de Monsieur est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Monsieur sera par conséquent indemnisé de ce chef de préjudice sur le fondement de l'article 1235-3 du code du travail à l'exclusion de tout cumul avec l'indemnité de l'article 1235-2. du même code.

En l'espèce, Monsieur a été licencié avec une précipitation particulière le privant d'une préparation reeue en vue de son entretien préalable au licenciement avec le conseiller de son choix et sans respect des dispositions relatives au droit individuel à la formation, alors qu'il jouissait d'une ancienneté de 7 années et demi et avait une santé fragile et un statut d'handicapé rendant particulièrement difficile la recherche d'un nouvel emploi. Il justifie de ce qu'il connaissait à l'époque des difficultés économiques aiguës et qu'il n'a depuis lors pas retrouvé d'emploi et est actuellement en demande d'indemnité adulte handicapé.

La Société sera par conséquent condamnée à lui verser une indemnité de 25.000€.

En outre, Monsieur est en droit d'obtenir paiement de l'indemnité de préavis qu'il s'est trouvé dans l'impossibilité physique d'exécuter faute de reclassement. La société sera condamnée, par application de l'article L1234-1 combinée à l'indemnité spéciale de l'article L 5213-9 du code du travail, à lui verser la somme de 4224 € de ce chef outre 422,40 € d'indemnité de congés payés y afférent.

III. Sur les demandes accessoires

Il y a lieu de faire application de l'article 37 de la loi de 1991 relative à l'aide juridictionnelle et de condamner la société à payer à Me Delphine VERNEAU la somme de 1000€. La SARL sera déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Compatible avec la nature de l'affaire et nécessaire à une résolution rapide du litige, l'exécution provisoire sera ordonnée, sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

Lorsque le licenciement illégitime a eu pour effet une indemnisation et que le salarié bénéficiait d'au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 10 salariés, le Conseil ordonne d'office le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par les organismes concernés, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois ; en l'espèce, M. était employée depuis plus de deux ans dans cette entreprise de plus de 10 salariés et a bénéficié d'indemnité chômage. Compte tenu des circonstances de la cause il convient de condamner l'employeur à rembourser les dites indemnités à concurrence de 1 mois.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de BORDEAUX, présidé par Madame Elodie GALLOT- LE GRAND, Juge départiteur, statuant, après en avoir délibéré, par jugement contradictoire et en premier ressort,

DEBOUTE Monsieur de sa demande de nullité du licenciement,

DEBOUTE Monsieur de sa demande au titre d'une exécution contractuelle déloyale,

DECLARE le licenciement de Monsieur sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SARL à payer à Monsieur :

- la somme de 25.000€ (VINGT CINQ MILLE EUROS) en réparation du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- la somme de 4224 € (QUATRE MILLE DEUX CENT VINGT QUATRE EUROS) d'indemnité compensatrice de préavis outre 422,40 € (QUATRE CENT VINGT DEUX EUROS ET QUARANTE CENTIMES) d'indemnité de congés payés y afférent.

CONDAMNE la société à payer à Me Delphine VERNEAU la somme de 1000€ (MILLE EUROS) sur le fondement de l'article 37 de la loi de 1991 relative à l'aide juridictionnelle,

DEBOUTE la SARL
code de procédure civile,

de sa demande au titre de l'article 700 du

PRONONCE l'exécution provisoire du présent jugement, par application de l'article
515 du code de procédure civile.

CONDAMNE la SARL
indemnités de chômage payées à M.
concurrence de un mois,

d'office au remboursement des
suite à son licenciement, à

CONDAMNE la SARL

aux dépens.

Le Greffier



Le Président



Pour expédition certifiée
conforme à l'original
Bordeaux, le 28 MAI 2010

Le Greffier

