CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LILLE

RG N° F 12/00478

SECTION commerce

AFFAIRE

contre

LE DEFENSEUR DES DROITS

MINUTE N° C15/129

JUGEMENT

Qualification :

Contradictoire

Premier ressort

Copies adressées aux parties par LRAR le : 13.04.15

Pourvoi en cassation du :

Appel interjeté le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Prononcé le 19 Février 2015 par mise à disposition au greffe

Monsieur

DEMANDEUR représenté par Me Karine SULPICE (Avocat au barreau de LILLE)

Admis au bénéfice de l'aide juridictionnelle Totale par décision du Tribunal de Grande Instance de VALENCIENNES en date du , n°

DEFENDEUR représenté par Monsieur Responsable Relations Sociales, dûment mandaté, assisté de Me Benoît GUERVILLE (Avocat au barreau de LILLE)

LE DEFENSEUR DES DROITS
7 RUE SAINT FLORENTIN
75409 PARIS CEDEX 08

PARTIE INTERVENANTE non comparante ni représentée

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

Lors des débats et du délibéré :

Madame Isabelle LOUVET-MACHUT, Président Conseiller (S)
Madame Sylvie DELEPIERRE, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Max LEFEBVRE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Antoine RASSON, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats et du prononcé de Madame Maryse ZIELINSKI, Greffier

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS
LE JUGEMENT SUIVANT A ÉTÉ PRONONCÉ

Par demande réceptionnée au Greffe le **29 Mars 2012**, **Monsieur** a fait appeler la devant le Conseil de Prud'hommes de LILLE.

Le Greffe a convoqué les parties devant le Bureau de Conciliation de la Section commerce dans les formes légalement requises pour l'audience du **12 Juin 2012** à **9 H** au siège du Conseil.

A cette audience, les parties ont comparu contradictoirement. Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement du **21 Novembre 2012**, pour lequel les parties ont été convoquées selon les formes prescrites par le Code du travail.

Par courrier du 7 février 2013, le DEFENSEUR DES DROITS indiquait au Conseil avoir été saisi, par courrier du 29 juin 2012, d'une réclamation de Monsieur relative à la rupture de son contrat de travail qu'il estime liée à son handicap et communiquait copie de la décision reprenant ses observations.

Après remises, l'affaire est venue en ordre utile devant le Bureau de Jugement à l'audience du **19 Novembre 2014** au cours de laquelle les parties ont été entendues contradictoirement en leurs explications et conclusions respectives.

Monsieur a fixé le dernier état de ses demandes comme suit :

Dire et juger que la rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet et produit les effets d'un licenciement nul.

Dire et juger que Monsieur est classé *a minima* en catégorie B coefficient 345.

Requalifier le contrat de professionnalisation en contrat à durée déterminée de droit commun depuis son origine.

Requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, indissociable de la poursuite du contrat de travail.

A titre subsidiaire à la double requalification, requalifier le contrat de professionnalisation en contrat à durée indéterminée, indissociable de la poursuite du contrat de travail.

Dire et juger que doit être rempli de ses droits à l'intéressement et à la participation pour les exercices 2012 et 2013.

Ordonner la poursuite du contrat de travail valant réintégration du salarié dans les effectifs du sous astreinte de 150 Euros par jour.

Dire et juger que le Conseil de Prud'hommes de LILLE se réserve le droit de demander la liquidation de l'astreinte.

Condamner en outre le à payer :

- Indemnité de requalification ..... 1 700 Euros
- Prime de précarité ..... 2 040 Euros
- Pour non respect de la procédure de licenciement ..... 1 700 Euros
- Rappel de salaires et de congés payés afférents ..... 64 000 Euros environ
- Pour exécution déloyale du contrat de travail ..... 7 500 Euros
- Pour absence de visite médicale d'embauche ..... 7 500 Euros
- Pour absence de formation et de perte de chance d'obtenir un diplôme ..... 7 500 Euros
- Pour perte de chance de percevoir l'ARE et l'AAH ..... 14 000 Euros
- Indemnités de repas ..... 95 Euros
- Indemnité de transport ..... 33 Euros
- Dommages et intérêts pour non respect du SMIC ..... 200 Euros
- Délai de prévenance ..... 713 Euros
- Congés payés sur délai de prévenance ..... 71 Euros
- Au titre de la journée du 1er mars 2012 ..... 71,29 Euros
- Congés payés sur la journée du 1er mars 2012 ..... 7,13 Euros
- Pour compenser les chèques CECU ..... 3 000 Euros
- Au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 dont distraction au profit de Me SULPICE ..... 2 000 Euros
- Article 1154 du Code Civil pour chaque échéance de salaire payée en retard.

Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Et entiers dépens.

La , quant à elle, a conclu à :

- Dire que la rupture de la période d'essai de Monsieur est licite et non-discriminatoire.

- Débouter Monsieur de l'intégralité de ses demandes.

- Le condamner au versement d'une somme de 3 500 Euros au titre des dispositions de l'article 32-1 du Code de Procédure Civile et de l'article 1382 du Code Civil.

A l'issue des débats, la cause fut mise en délibéré et les parties furent avisées, en application des dispositions des articles R.1454-25 du Code du travail et 450 du Code de Procédure Civile, que le jugement serait prononcé par mise à disposition au greffe le **19 Février 2015**.

Le Bureau de jugement après en avoir délibéré conformément à la loi :

LES FAITS

Monsieur a été engagé par le dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée en date

du 1er février 2012 et à échéance du 31 janvier 2013 en qualité de chargé d'accueil catégorie A coefficient 320.

Monsieur a été recruté dans le cadre HANDIFORMABANQUE suite à un salon organisé le 22 septembre 2012.

Monsieur était affecté à l'agence

Par courrier remis en main propre en date du 15 mars 2012, le signifiait à Monsieur la fin de la période d'essai.

Monsieur considère qu'il aurait dû être classé catégorie B coefficient 345 selon les dispositions de la convention collective des banques applicable selon lui à son contrat de travail.

Bien que titulaire d'une licence en gestion et management depuis juin 2011, Monsieur acceptait le poste de chargé d'accueil afin d'obtenir à terme une embauche définitive et pouvoir évoluer.

Monsieur souffrant de lombalgie sévère était placé en arrêt de travail les 23 et 24 février 2012 puis du 1er au 12 mars 2012 au fait d'une allergie à ses médicaments anti-inflammatoires.

Le lui faisait part dans un courrier recommandé avec avis de réception que la période d'essai était prolongée de cinq jours.

Contestant la rupture de son contrat de travail, Monsieur a saisi le Conseil de céans.

PRETENTIONS DES PARTIES

Conformément à l'article 455 du code de procédure civile, le Conseil renvoie aux conclusions déposées et soutenues oralement par les parties lors de l'audience du 19 novembre 2014.

DISCUSSION – DECISION DU CONSEIL

Le Bureau de Jugement dit et juge :

Sur la rupture du contrat de travail

Attendu les dispositions de la convention collective du du 19 décembre 1995 ;

Attendu l'article 19 de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 relatif à la période d'essai ;

Attendu les dispositions des accords cadre relatifs à l'emploi et à l'insertion des personnes handicapées au sein du et de la branche

Attendu les articles L1132-1 et L1132-4 du code du travail ;

Attendu les termes du contrat de professionnalisation conclu entre les parties en date du 27 janvier 2012 ;

Attendu l'article L1221-25 du code du travail ;

Attendu les articles 1315 du code civil et 6 et 9 du code de procédure civile ;

En l'espèce, Monsieur allègue être fondé à faire dire la rupture de son contrat de travail nulle et de nul effet au motif d'une discrimination subie du fait du handicap dont il souffre ; et qu'en conséquence il y a lieu de prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise ;

Conséquemment de dire que la qualification du salarié est a minima de catégorie B et coefficient 345 avec les conséquences de droit qui en découlent ;

Que selon les dispositions conventionnelles de la banque applicables au contrat de travail la rupture a été prononcée après que la période d'essai soit échue et sans que les dispositions procédurales aient été respectées ;

Qu'en conséquence il y a lieu de dire d'abord la requalification du contrat de professionnalisation en contrat de travail à durée déterminée puis la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et de condamner le à verser au demandeur toutes sommes découlant d'une rupture irrégulière et infondée ainsi que les dommages et intérêts en réparation des divers préjudices subis ;

En premier lieu et sur la discrimination, Monsieur soutient que, selon les dispositions règlementaires et légales relatives à la discrimination, ainsi que les dispositions des deux accords cadre conclus au et au relatifs à l'insertion des personnes handicapées, l'employeur a manqué gravement à ses obligations de surveillance médicale renforcée du fait du handicap dont souffre le salarié et que la rupture du contrat de professionnalisation a été motivée du fait dudit handicap ;

Monsieur argue qu'il était affecté à l'agence ; que cette agence était composée d'un personnel diversifié, femmes et hommes, d'âges variés ; qu'il lui est reproché de n'avoir pas su ou voulu s'intégrer au personnel de l'agence ce qu'il dément ; pour autant Madame en qualité de formatrice atteste que Monsieur était d'un tempérament plutôt *« solitaire et peu investi et ne participait pas aux mises en situation de groupe »* ; Monsieur quant à lui, en qualité d'ancien stagiaire atteste du contraire ayant côtoyé Monsieur lors de périodes de formation au centre de formation ;

Monsieur fait remarquer que par l'intermédiaire de Madame , en qualité de conseil en droit social et conseiller du salarié, il a interpellé la direction du par courrier daté du 17 mars 2012 sur plusieurs points contestés, à savoir le salaire de base, les tickets restaurant, la période d'essai, les motifs de la rupture du contrat de travail, l'insertion d'un travailleur handicapé et la réintégration dans l'entreprise ; que Madame , en qualité de chargée de ressources humaines, a répondu en date du 12 avril 2012 sur l'ensemble des points précités ; pour autant, aucun nouveau courrier n'a été

échangé sur ces sujets hormis la contestation du solde de tout compte, auquel la DRH du a répondu de façon argumentée ;

Concernant plus particulièrement la visite médicale renforcée, le précise avoir sollicité une demande de visite auprès de la médecine du travail en date du 27 janvier 2012, avoir obtenu un rendez-vous pour Monsieur en date du 29 mars suivant et annulé ledit rendez-vous auprès des services de santé au travail le salarié ayant quitté l'entreprise avant cette date ;

Monsieur dément ce fait, la demande de rendez-vous auprès des services médicaux ayant été effectuée selon lui par l'employeur en date du 13 mars 2012 seulement ;

Le demandeur soutient le côté vexatoire et brutal de la rupture de son contrat de travail ; que la rupture de son contrat de travail n'est fondée que sur son handicap et que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat à son égard en n'aménageant pas le poste de travail et en lui créant des troubles anxiodépressifs qui ont conduit à l'arrêt de travail et tel que l'a constaté le docteur en date du 21 mars 2012 ;

En réplique, le rétorque qu'il a rempli ses obligations en affectant Monsieur dans une agence au plus près de son domicile, à savoir à huit kilomètres ; que celui-ci a bénéficié des mêmes conditions d'accueil par sa hiérarchie et ses collègues, ainsi que d'une formation les 14 et 15 février 2012 comme l'attestent Madame et Monsieur

Pour autant, le souligne que le Défenseur des Droits saisi par le demandeur n'a pas souhaité mener plus avant ses investigations ; que suite à la demande écrite du Défenseur des Droits (anciennement nommé HALDE), le a confirmé en date du 24 septembre 2012 avoir fait bénéficier Monsieur d'un fauteuil ergonomique et a répondu à l'ensemble des points soulevés ;

En second lieu et sur la période d'essai, Monsieur argue qu'outre les dispositions légales, ce sont celles de la convention collective nationale de la banque qui lui sont applicables, complétées par celles de la convention collective propre au ;

Le demandeur fait valoir que la période d'essai de son contrat devait initialement s'achever à la date du 29 février 2012 ; que selon l'article 19 de la convention collective nationale de la banque la période d'essai doit être prolongée du fait de son arrêt maladie du 23 au 25 février 2012 ; pour autant, Monsieur précise qu'en réalité il n'a été absent que deux jours ayant choisi de reprendre le travail en date du 25 février 2012 et ce, malgré l'arrêt médical prescrit jusqu'au 25 février inclus ; ainsi en reportant l'échéance de la période d'essai au 29 février 2012 le ne pouvait sans enfreindre les dispositions légales rompre le contrat de travail sans motif ni procédure requise, puisqu'à compter du 1er mars 2012 la relation de travail est réputée conclue à durée déterminée jusqu'au 31 janvier 2013 ;

Pour sa part, le réplique qu'il était convenu entre les parties que la période d'essai se déroulerait du 1er au 29 février 2012 ; qu'il résulte de la convention de formation professionnelle signée entre l'employeur représenté par Madame , responsable GRH, et Monsieur

délégué régional du centre de formation à la profession bancaire, en date du 23 janvier 2012 que Monsieur serait formé au métier de chargé d'accueil de clientèle bancaire ;

Qu'à cet effet il a suivi pendant trois jours en février diverses formations sur les produits bancaires et les outils commerciaux ; que, et quand bien même les dispositions de l'article 19 de la convention collective nationale de la banque s'appliqueraient au contrat de travail tel que le soutient le demandeur et tel que l'a également confirmé récemment la Cour d'appel de DOUAI, il n'en demeure pas moins que les périodes de formation comme les absences prolongent la période d'essai d'autant de jours ; que ce sont précisément les dispositions réglementaires et légales qui s'appliquent en l'espèce tel qu'en dispose l'article 6.2 de la convention collective spécifique au ;

Qu'ainsi l'échéance de la période d'essai s'est trouvé reportée de cinq jours calendaires soit la date du 17 mars 2012 après que Monsieur ait repris son travail après le second arrêt maladie du 1er au 12 mars 2012 ; de sorte qu'en rompant le contrat de travail en date du 15 mars 2012 l'employeur n'a nullement contrevenu à ses obligations ; au surplus, le vient ajouter que si les dispositions de la convention collective du personnel du sont applicables à l'espèce et qu'elles ne font pas mention des mêmes restrictions en matière de prolongation de période d'essai, ce sont donc les règles légales et jurisprudentielles de droit commun qui s'appliquent ;

Enfin, concernant le délai de prévenance étant fixé à 48 heures il convient donc de dire que l'employeur a respecté son obligation à cet égard en informant Monsieur par courrier remis en main propre le 15 mars 2012 ;

De plus, le précise que Monsieur a obtenu pour chacun des sujets qu'il a exposés à sa direction une réponse adéquate et motivée comme le démontrent les courriers échangés ;

Que, concernant la visite médicale d'embauche et contrairement à ce que Monsieur prétend, le avait dès le 27 janvier 2012, et dès avant la prise de poste du salarié, demandé aux services de santé au travail un rendez-vous comme en témoigne l'attestation URSSAF chargée de transmettre auprès des services ad hoc les formalités à accomplir ;

Au surplus, Madame atteste en qualité de responsable de l'agence *« avoir commandé un fauteuil ergonomique dès ma prise de poste le 29/02/2012. Ce fauteuil était à destination du poste d'accueil occupé par Monsieur lors des jours de présence prévus au contrat d'alternance. »* ;

Les attestations de Mesdames et confirment les *« excellentes conditions »* d'accueil de ces salariées en situation de handicap, Madame ayant suivi en février et mars 2012 les formations auprès de dans le cadre de HANDIFORMABANQUE précisant que Monsieur *« ne s'investissait pas beaucoup et aller très peu vers les autres »* pensant que *« ce n'était pas à lui de s'intégrer mais aux collaborateurs de l'intégrer »* et Madame confirmant que Monsieur *« n'acceptait pas la hiérarchie, le fait d'être dirigé par une équipe plus jeune »* ;

Sur la discrimination et au vu des éléments apportés par les parties, les juges disent qu'il n'est pas démontré que le a failli à ses

obligations légales et qu'en conséquence Monsieur sera débouté de sa demande de dire la rupture de son contrat de travail nulle et de nul effet au motif de discrimination et de prononcer conséquemment sa réintégration ;

Sur la période d'essai et après examen des éléments produits par les parties, les juges disent que le a disposé de plusieurs semaines afin d'évaluer les compétences et le comportement professionnel de Monsieur ; qu'aucun élément n'est apporté pour démontrer que les aptitudes professionnelles du salarié n'ont pu être évaluées et ce, tenant compte de l'alternance entre temps de travail en entreprise et formation ; que les dispositions du code du travail s'appliquent à la rupture pendant la période d'essai et que celle-ci a été prolongée jusqu'au 17 mars 2012 du fait des absences de Monsieur et que le contrat de professionnalisation a été rompu pendant la période d'essai en date du 15 mars 2012 ;

Ainsi sur l'ensemble des pièces, le Bureau de Jugement constate et dit que Monsieur est mal fondé sur l'ensemble de sa demande, ainsi que sur les chefs subséquents, et le déboute.

En outre, le Bureau de Jugement dit et juge que la procédure engagée par Monsieur n'est pas abusive et qu'il a usé de son droit légitime à contester les circonstances de la rupture de son contrat de travail et en conséquence déboute le de sa demande reconventionnelle au titre des articles 32-1 du code de procédure civile et 1382 du code civil.

Sur les articles 37 de la loi du 10 juillet 1991 et 700 du code de procédure civile et les dépens

Attendu que Monsieur a succombé sur l'ensemble de sa demande et qu'il est bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale, les juges disent qu'il n'est pas inéquitable de débouter les parties de leurs demandes principale au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 et reconventionnelle au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Et laissent à chaque partie la charge de ses propres dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de LILLE, Section commerce, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à disposition au greffe,

Dit et juge que le contrat de professionnalisation a été rompu pendant la période d'essai,

Dit et juge que la discrimination et les manquements du ne sont pas démontrés,

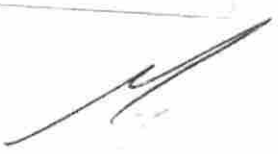
Déboute Monsieur de l'ensemble de ses demandes,

Déboute la de ses demandes reconventionnelles,

Laisse à chaque partie la charge de ses propres dépens,

Ainsi fait et jugé les jour, mois et an susdits.

Et le Président a signé avec le Greffier.

LE PRÉSIDENT **LE GREFFIER**

POUR COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À LA MINUTE
pour le Greffier en Chef