

RG N° F 15/01140

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre
SA
LE DEFENSEUR DES DROITS

MINUTE N° 17 / 80

JUGEMENT DU
02 Mai 2017

Qualification :
CONTRADICTOIRE

PREMIER RESSORT
Notification le :

Date de la réception
par le demandeur :

par le défendeur :

par la (les) partie(s) intervenante(s)

Expédition revêtue de la formule
exécutoire délivrée le :

à :



COPIE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du DEUX MAI DEUX MIL DIX SEPT

Monsieur
né le
Lieu de naissance :
Nationalité : Française

Profession : INGENIEUR COMMERCIAL
Assisté de Me Bertrand PAGES (Avocat au barreau de RENNES)

DEMANDEUR

SA
N° SIRET :

Représentée par Monsieur (directeur des
opérations) assisté de Me Emmanuel DOUET (Avocat au barreau de
VANNES) substituant Me Marc EYMIN (Avocat au barreau de
VANNES) substituant Me Yves BOULEZ (Avocat au barreau de
LYON)

DEFENDEUR

LE DEFENSEUR DES DROITS
TSA 90716
75334 PARIS CEDEX 07
Représenté par Madame
droits)

(agent du défenseur des
droits)

PARTIE INTERVENANTE

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Madame GOLHEN, Président Conseiller Employeur
Monsieur CHATAIGNER, Conseiller Employeur
Madame FROGER, Conseiller Salarié
Monsieur LOUVEL, Conseiller Salarié
Assesseurs
Assistés lors des débats de Madame Martine JEHANNIN, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la saisine : 7 Décembre 2015
- Date de la convocation par lettre simple à la partie demanderesse :

09 Décembre 2015

- Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception et lettre simple : 09 Décembre 2015 et date de l'accusé de réception : 15 décembre 2015
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 08 Février 2016
- Bureau de Jugement du 5 septembre 2016
- Renvoi à l'audience du 20 Février 2017
- Prononcé de la décision par mise à disposition fixé à la date du 02 Mai 2017
- Décision mise à disposition par Mme GOLHEN, Présidente assistée de Madame JEHANNIN, Greffier,

En leur dernier état, les demandes formulées par les parties étaient les suivantes :

M.

- Dire et juger que la Société s'est rendue coupable d'une discrimination liée à l'état de santé et d'une violation de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées,
- Paiement de dommages et intérêts : 30 000,00 Euros
- Dire et juger le licenciement nul en application des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail
- Indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle ni sérieuse : 65 000,00 Euros
- Article 700 du CPC : 3 000,00 Euros
- Exécution provisoire
- Entiers dépens y compris ceux éventuels d'exécution

SA

- Article 700 du CPC : 2 000,00 Euros

LE DEFENSEUR DES DROITS

Le défenseur des droits considère que M. a fait l'objet d'un licenciement qui n'est pas justifié par la situation objective de l'entreprise dont la désorganisation a nécessité son remplacement définitif, mais par son état de santé et son handicap. Le licenciement du réclamant est donc discriminatoire et encourt la nullité.

JUGEMENT

LES FAITS

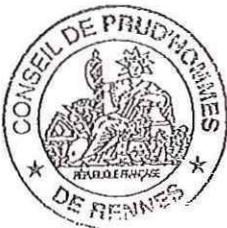
La société a pour activité l'édition de logiciels et la production de services informatiques.

Par contrat à durée indéterminée du 31 janvier 2012, M. a été embauché par la société pour exercer les fonctions d'ingénieur commercial à compter du 13 février 2012 dans l'établissement situé M. a été affecté au service PCL (Profession Comptable Libérale) jusqu'au 31 mai 2014 puis à l'équipe en charge des Ventes Indirectes sur le secteur OUEST (Normandie Bretagne Pays de Loire).

La convention collective applicable est la Convention Collective Nationale des Bureaux d'Etudes Techniques Cabinet d'Ingénieurs Conseils Société de Conseil (SYNTEC).

Alors qu'il devait assister à un séminaire organisé par son employeur à compter du 16 janvier 2015, M. a été victime le 15 janvier d'un accident de ski causé par un tiers à . L'accident a causé d'importantes blessures. De ce fait, M. a été en arrêt de travail à compter du 17 janvier 2015 et constamment prolongé ensuite, initialement sur des durées d'une quinzaine de jours, puis un mois, puis en dernier lieu deux mois, jusqu'au 31 août 2015.

La rééducation de M. s'est déroulée au sein de l'Unité « Médecine Physique et Réadaptation » du Centre Médical et Pédagogique de Six mois après sa chute de ski, le docteur a constaté l'évolution positive de l'état de santé de son patient et la nécessité de poursuivre les soins. Elle a donc suggéré par courrier du



COPY

15 juin 2015 l'organisation pendant son arrêt de travail d'un stage en entreprise afin de savoir si un temps partiel thérapeutique était requis.

Le docteur a proposé de mettre en œuvre cette expérience en lien avec ses partenaires de l'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (ADAPT). M. a été convoqué par la médecine du travail le 24 juin 2015 pour un examen médical devant se tenir le 16 juillet 2015. La société a été informée de cette visite par courriel du 30 juin 2015.

Le 6 juillet 2015, M. a informé ses supérieurs hiérarchiques que Mme membre de l'ADAPT, ainsi que M., ergonome du centre de rééducation de , allaient prochainement les contacter pour discuter des aménagements de ses conditions de travail.

Le salarié informait du même coup la société que Mme souhaitait être présente lors d'un entretien informel programmé le 21 juillet 2015 pour discuter concrètement des modalités d'aménagements.

M. a plusieurs fois annoncé sa reprise prochaine mais, à chaque fois, la date annoncée a été reportée, et au vu des difficultés d'organisation et des perturbations qui en résultent, la société a mis en œuvre une procédure de licenciement afin de procéder à son remplacement définitif.

C'est ainsi que M. a été convoqué par courrier du 7 juillet 2015 pour un entretien prévu le 20 juillet suivant.

Le 21 juillet 2015, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées a reconnu à M. la qualité de travailleur handicapé à compter du même jour avec bénéfice d'un accord pour maintien dans l'emploi à un poste adapté.

Par courriel du 23 juillet 2015, l'ergonome du centre de rééducation de , en a informé la responsable de la mission handicap

L'entreprise lui a ensuite notifié son licenciement le 23 juillet 2015 aux motifs suivants :
« Absence prolongée perturbant gravement le fonctionnement de l'entreprise de sorte que nous sommes contraints de constater la nécessité impérieuse de procéder à votre remplacement de façon définitive ».

La société a procédé au remplacement définitif de M. par l'embauche en contrat à durée indéterminée de M. le 1er septembre 2015.

De ce fait, elle a adressé à M. en date du 28 août 2015 un courrier de dispense de préavis qu'il a réceptionné le 1er septembre suivant.

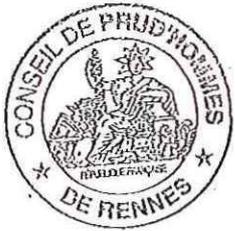
Entre temps, M. a adressé le 27 août 2015 un courrier à l'entreprise, reçu le 31 août, demandant l'organisation d'une visite de reprise.

Mais en définitive, M. a été prolongé par son médecin-traitant, sans interruption à compter du 1er septembre jusqu'au 30 septembre 2015,

Le préavis a pris fin le 26 octobre 2015.

M. a reçu son dernier bulletin de salaire et son reçu pour solde de tout compte par courrier du 30 octobre 2015.

Par requête du 7 décembre 2015, M. a saisi le Conseil de Prud'hommes de Rennes.



MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Moyens de la partie demanderesse

SUR LES MANQUEMENTS DE L'EMPLOYEUR CONSTITUTIFS D'UNE DISCRIMINATION

1) Sur l'obligation de sécurité de l'employeur

En vertu des articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, l'employeur est tenu envers chaque salarié d'une obligation générale de sécurité, qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

2) Sur le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Selon l'article L.5213-6 du Code du travail, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou 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.

COPIE

Celle obligation s'impose notamment à l'égard des travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Selon l'alinéa 3 de l'article L. 5213-6 du Code du travail, le refus de prendre des mesures appropriées en vue de la conservation de l'emploi du salarié handicapé peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

3) Sur les engagements conventionnels de la société

Selon l'article 1.3 de l'Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées du 12 février 2015 « *l'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour maintenir un salarié développant un handicap ou dont le handicap évolue, dans des activités correspondant à leurs aptitudes, capacités et compétences.* »

L'accord précise que ce plan d'actions s'applique aux salariés « *bénéficiaires de la loi* » mais encore aux salariés « *connaissant des difficultés temporaires ou permanentes d'aptitude à leur poste de travail reconnues par le médecin du travail en raison de leur état de santé ou de leur handicap* ».

Selon ce même accord, l'entreprise s'est engagée « *à étudier les besoins d'aménagement des postes des travailleurs reconnus handicapés dans l'entreprise* ».

4) Sur l'interdiction de toute discrimination fondée sur l'état de santé ou le handicap

L'article L. 1132-1 du Code du Travail dispose qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son état de santé ou de son handicap. Selon l'article L. 5213-6 du Code du travail, le refus pour l'employeur de prendre des mesures appropriées en vue de la conservation de l'emploi d'un travailleur reconnu handicapé peut être constitutif d'une discrimination.

La chronologie des faits est révélatrice de la cause du licenciement :

* Le 6 juillet 2015, M. _____ dans un courriel intitulé « reprise » a informé l'employeur de

la nécessité de rencontrer l'ergonome du centre de rééducation ainsi qu'un membre de l'ADAPT;

* Le 7 juillet 2015, la société _____ a convoqué le salarié à un entretien préalable au licenciement.

* Le 21 juillet 2015, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées a reconnu à M. _____ la qualité de travailleur handicapé à compter du même jour avec bénéfice d'un accord pour maintien dans l'emploi à un poste adapté.

* Le 23 juillet 2015, par courriel, le représentant de la Commission en a informé la société

* Le 24 juillet 2015 au matin, M. _____ a notifié au responsable RH de _____ la décision de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

En application de l'article L. 5213-6 du Code du travail et de l'article 1.3 de l'Accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées du 12 février 2015, la société _____ avait l'obligation, nonobstant la procédure de licenciement en cours, de prendre les mesures appropriées pour permettre à M. _____ de conserver son emploi.

La société _____ a tenté de se soustraire à l'ensemble des obligations légales et conventionnelles qui lui imposent de veiller au respect de la santé de ses salariés et de prendre toutes mesures d'adaptation ou d'aménagement de poste nécessaires.

Le refus par la société _____ d'exécuter cette obligation caractérise une discrimination en application de l'article L. 5213-6 du Code du travail.

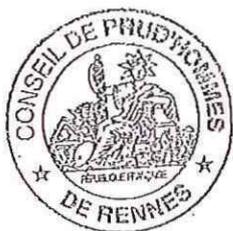
La société _____ écrit qu'elle ne « *pouvait se douter lorsqu'elle a procédé à la rédaction de la lettre de licenciement* » que M. _____ serait reconnu travailleur handicapé. Or, le 17 juillet 2015, soit quelques jours avant l'entretien préalable, le médecin du travail a échangé avec le DRH du groupe _____ sur le « statut handicap en cours » et la « procédure de licenciement ».

L'entreprise était donc informée de l'état de M. _____ au moment où elle rédigeait la lettre de licenciement, le 23 Juillet 2015.

Concernant le projet d'aménagement de poste, la société _____ ne peut faire abstraction des courriels adressés par M. _____ les informant du projet de reprise.

Le 16 décembre 2015, M. _____ a demandé au Défenseur des droits de se prononcer sur le caractère discriminatoire du licenciement. A l'issue d'une procédure contradictoire, le Défenseur des droits a reconnu par décision du 16 Janvier 2017 et l e bien-fondé de la réclamation de M. _____

considérant que « *M. _____ a fait l'objet d'un licenciement qui n'est pas justifié par la situation objective de l'entreprise dont la désorganisation a nécessité son remplacement définitif, mais par son état de santé et son handicap. Le licenciement du réclamant est donc discriminatoire et encourt la nullité.* »



COPY

SUR LA REPARATION DU PREJUDICE SUBI

M. aurait dû bénéficier du plan d'actions prévu par l'accord du 12 février 2015. L'employeur, qui a entendu licencier un salarié en raison de son état de santé, a donc manqué à ses obligations conventionnelles.

Au-delà de la perte de l'emploi, le préjudice causé par ce manquement est constitué par l'absence d'évolution pendant près d'un an des compétences et aptitudes professionnelles, et de l'employabilité du salarié.

La présente discrimination, survenue dans des circonstances difficiles pour le salarié, caractérise un grave manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

M. avait toute confiance dans l'entreprise et plus particulièrement en ses supérieurs hiérarchiques qui, jusqu'au mois de juin 2015, lui ont manifesté un soutien total de façade.

Leur soudaine volte-face a placé M. dans une situation incomprise et accablante.

M. au titre des préjudices occasionnés par les manquements de l'employeur demande une condamnation de la société à 30.000 euros.

SUR LE LICENCIEMENT NUL

Selon l'article L. 1132-4 du Code du travail, toute mesure constitutive d'une discrimination est nulle.

Il en est ainsi de tout licenciement ou de tout changement d'affectation pris sur le fondement de l'état de santé du salarié.

M. dit que les motifs de son licenciement ne sont pas établis :

* d'une part son absence n'a eu aucune conséquence sur les performances de l'entreprise en général ni de son service en particulier,

* d'autre part la nécessité de le remplacer définitivement n'est pas sérieuse, dès lors qu'il devait reprendre ses fonctions quelques semaines après la notification du licenciement.

M. âgé de 48 ans à la date du licenciement n'a pas retrouvé de travail. Les indemnités journalières versées par la CPAM n'ont absolument rien de comparable avec le niveau de revenus qui était celui de M. qui ne sollicite pas sa réintégration et demande 65.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul.

Moyens de la partie défenderesse : société

SUR LES MANQUEMENTS DE L'EMPLOYEUR CONSTITUTIFS D'UNE DISCRIMINATION

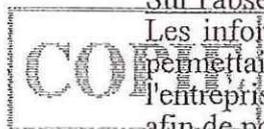
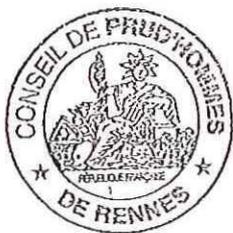
Il est constant que les dispositions de l'article 1132-1 du Code du travail (ancien L 122-45) interdisant de licencier un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap (sauf inaptitude constatée par le médecin du travail) ne s'opposent pas à son licenciement motivé, non par l'état de santé, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées de l'intéressé entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif.

Aux termes d'un arrêt de principe destiné à une large publication dont le bulletin des arrêts de la Cour de cassation, lorsque les conditions jurisprudentielles requises (dysfonctionnements, remplacement définitif,...) ne sont pas réunies, le licenciement n'est pas automatiquement discriminatoire.

Aux termes de l'article 1 de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 (modifié par la loi no2015-1776 du 28 décembre 2015 - art. 23), la notion même de discrimination implique que le facteur discriminant soit la cause première du traitement dit moins favorable. Il convient de rechercher si le facteur discriminant, en l'occurrence la maladie, est la cause première du licenciement. Tel n'est pas le cas lorsque l'entreprise n'avait pas d'autre motivation ou finalité que de revenir à son fonctionnement habituel qui a été perturbé par l'absence du salarié.

Sur l'absence de visibilité quant à la date de retour

Les informations communiquées parallèlement par M. sur son état de santé ne permettaient pas d'avoir une réelle visibilité sur la date de son retour, d'où la décision de l'entreprise de ne pas attendre davantage et d'engager début juillet une procédure de licenciement afin de pouvoir procéder au remplacement définitif.



L'affirmation selon laquelle la procédure de licenciement aurait été engagée en juillet 2015 juste après la demande d'aménagement de poste formulée par M. n'est pas à retenir. Non seulement on ne voit pas de quelle demande précise il s'agit, mais surtout, il ne peut être question d'aménagement tant que l'état du salarié n'est pas stabilisé et que le médecin du travail n'a pas été en mesure de formuler des préconisations précises lors de la visite de reprise.

Par conséquent, le fait que M. ait demandé cette visite en juillet 2015 ne donnait en soi aucune indication sur son état de santé, ni sur sa capacité à reprendre, et encore moins sur la date à laquelle il serait en mesure de le faire.

Le fait que M. ait de nouveau été prolongé en septembre et ensuite, confirme que cette visite de pré-reprise ne signifiait pas que la reprise était imminente. Et manifestement, elle ne l'était pas puisque 20 mois plus tard il est toujours en arrêt de travail.

C'est la hiérarchie de M. qui assure son remplacement. Il va de soi qu'une telle situation, qui a déjà duré plus de six mois, n'était plus tenable et qu'il fallait donc trouver une solution de remplacement définitif.

De plus, il n'est pas besoin que la pérennité de l'entreprise soit compromise comme en matière de licenciement économique, mais simplement que son fonctionnement soit perturbé, ce qui est illustré en l'espèce par le recul du chiffre d'affaires des Ventes indirectes impactant nécessairement le chiffre d'affaires global de l'entreprise, outre la surcharge précédemment évoquée pour le manager.

En tout état de cause, cela ne démontre absolument pas qu'il était possible de remplacer M. de manière temporaire puisqu'un tel remplacement ne pourrait se faire qu'en CDD ou en intérim. Or, M. occupait un poste d'ingénieur commercial (statut cadre), affecté aux ventes indirectes. Outre diverses formations au départ, il y a en parallèle un temps d'accompagnement dans la fonction avec le concours du manager. Par conséquent, un remplacement temporaire est difficilement envisageable sur ce type de poste.

Sur la question du handicap sans aucun lien avec la décision de procéder au remplacement définitif et donc au licenciement

L'entreprise ne pouvait se douter lorsqu'elle a procédé à la rédaction de la lettre de licenciement, ni dans les jours précédant celle-ci, que M. serait reconnu travailleur handicapé, étant précisé qu'elle avait d'ores et déjà un remplaçant, ce qu'admet d'ailleurs la jurisprudence considérant que le remplacement définitif peut le cas échéant intervenir avant le licenciement à une époque proche de celui-ci.

Sur la décision du défenseur des droits

La Cour de cassation dissocie désormais justification des perturbations et discrimination. L'absence de justification n'est plus en soi un élément constitutif de discrimination alors que le défenseur des droits persiste à lier les deux.

Il croit pouvoir affirmer que l'engagement de la procédure de licenciement serait intervenu en réaction aux informations communiquées par M. en juillet 2015.

Tel n'est pas le cas car la décision de procéder à son remplacement définitif a été prise antérieurement.

Le contrat de travail de son remplaçant, M., a été signé le 23 juillet 2015, mais son recrutement a été effectué en amont et donc avant de lancer la procédure de licenciement comme l'admet la jurisprudence.

On ne pourra que constater l'absence de toute discrimination et reconnaître que le licenciement prononcé est parfaitement justifié.

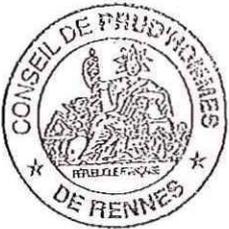
SUR LES DOMMAGES ET INTERETS

Au titre de la discrimination

En droit, lorsque la discrimination invoquée conduit à une rupture, elle est sanctionnée par la nullité de la rupture et c'est à ce titre que le salarié peut obtenir réparation.

Il n'y a donc pas lieu à double sanction.

Toujours en droit et plus subsidiairement encore, on ne voit pas en quoi l'obligation de sécurité de résultat viendrait interférer avec la notion de discrimination.



COPIE

Est-il besoin de rappeler qu'il n'est pas question ici d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'employeur serait responsable pour manquement à son obligation de sécurité, ni de harcèlement moral susceptible d'entrer sous le même chapitre.

L'employeur n'aurait pas pris soin d'organiser une visite de reprise avant de procéder au licenciement, ce qui constituerait un grave manquement à ses obligations légales, alors que le contrat était suspendu par un arrêt maladie et que, par hypothèse, il n'est pas question de visite de reprise tant que la suspension est en cours et que le salarié n'est donc pas en mesure de reprendre.

Au titre du licenciement pour nullité

Force est de constater que cette demande ne fait l'objet d'aucune démonstration quant au préjudice subi, étant rappelé que M. [redacted] est toujours pris en charge à ce jour par la CPAM.

Si les IJSS versées par la CPAM ne sont pas comparables avec le niveau de revenu qui était le sien, le complément conventionnel (CCN Syntec) est limité à 3 mois et ensuite c'est le régime de prévoyance qui prend le relais, donc il a continué à bénéficier par le biais de la portabilité, de près de 80%.

DISCUSSION

Sur la discrimination liée à l'état de santé

Aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap sauf si l'employeur peut justifier d'une perturbation importante de l'entreprise liée aux absences du salarié, et de la nécessité de procéder au remplacement définitif de celui-ci.

Cette double condition doit s'apprécier au jour de la décision de rompre le contrat de travail.

Attendu qu'à la vue des chiffres d'affaires communiqués par l'entreprise il ne peut être fait état d'une perturbation importante de l'activité,

Attendu que le surcroît de travail du manager n'est pas lié exclusivement aux absences de M. [redacted] mais à un cumul de périodes d'absences de l'ensemble de l'équipe qui lui est dédiée.

Attendu que la désorganisation objective de l'entreprise doit s'apprécier au niveau global et pas seulement au niveau du service (Cassation sociale du 13 Mai 2015, n° 13-21.026).

Attendu que la modification de l'organisation du service Ventes Indirectes entre Juillet 2015 et Septembre 2015 laisse apparaître qu'une réaffectation des clients aux ingénieurs commerciaux était possible car mise en place à partir de Septembre.

De ces faits il ressort que la société n'établit pas la nécessité de remplacer définitivement le réclamant, et le Conseil reconnaît l'aspect discriminatoire du licenciement.

Sur la violation de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Attendu que la société [redacted] a signé de nouveau un accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées pour la période 2015 à 2017.

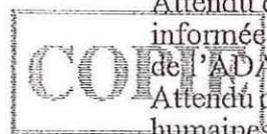
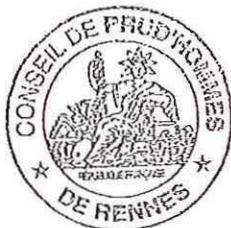
Attendu que l'objet de cet accord est de préciser, entre autre, les orientations retenues pour « le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap » (article 1).

Attendu que l'un des objectifs de cet accord est de « *permettre le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ou devenant handicapées, en engageant des actions visant à permettre la poursuite de leur activité au sein de l'entreprise* »

Attendu que le plan de maintien dans l'emploi de cet accord d'entreprise stipule que « *l'entreprise s'engage à mettre en œuvre tous les moyens appropriés pour maintenir en poste les salariés développant un handicap ou dont le handicap évolue, dans des activités correspondant à leurs aptitudes, capacités et compétences. Ce plan d'actions s'appliquera aux salariés bénéficiaires de la loi, mais également à des salariés connaissant des difficultés temporaires ou permanentes, d'aptitude à leur poste de travail reconnues par le médecin du travail en raison de leur état de santé ou d'un handicap* »,

Attendu que les communications de M. [redacted] à sa société démontrent que la société était informée de l'évolution de son état de santé, de ses démarches auprès de la médecine du travail, de l'ADAPT, de l'ergonome.

Attendu qu'en date du 17 Juillet 2015, la médecine du travail contacte la direction des ressources humaines pour évoquer la situation de handicap du réclamant.



Attendu que la chronologie des faits démontre que la société n'a engagé aucune action pour le maintien dans l'emploi du réclamant, suite à la reconnaissance de son handicap (RQTH). De ces faits il ressort que la société ne respecte pas les engagements de l'accord qu'elle a signé et le Conseil dit qu'il y a eu violation de cet accord..

Sur la nullité du licenciement

De tout ce qui précède, il s'en suit la nullité du licenciement.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES,

Statuant par mise à disposition, PAR JUGEMENT CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT,

Dit et juge que la société s'est rendue coupable d'une discrimination liée à l'état de santé de M.

Dit et juge qu'il y a eu violation de l'accord d'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées,

Condamne la société à des dommages et intérêts pour préjudice subi pour un montant de 10000€ (dix mille euros),

Dit et juge le licenciement nul en application des dispositions de l'article L 1132-1 du Code du travail,

Condamne la société à une indemnité pour licenciement nul pour un montant de 30000€ (trente mille euros),

Condamne la société à rembourser à pôle emploi les indemnités de chômage versées à M. dans la limite de 6 mois,

Condamne la société à la somme de 1500€ (mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du CPC,

Déboute la société de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du CPC,

Déboute M. de sa demande d'exécution provisoire,

Condamne la société aux entiers dépens y compris les frais éventuels d'exécution.

Le Greffier,



M. JEHANNIN



La Présidente,



A. GOLHEN

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME A LA MINUTE

Le Greffier en Chef,



COPIE