

COUR D'APPEL D'ORLÉANS CHAMBRE SOCIALE

PRUD'HOMMES

GROSSES le 15 NOVEMBRE 2011 à

Me Dominique RIERA

Me Véronique HERMELIN

Me RENDA

COPIES le 15 NOVEMBRE 2011 à

BOURGEAUX
DE LA COUR D'APPEL D'ORLÉANS

LA POSTE
HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE
LES DISCRIMINATIONS POUR L'ÉGALITÉ

ARRÊT du : 15 NOVEMBRE 2011

N° : 681bis/11 N° RG : 10/01990

**DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire
d'ORLÉANS en date du 07 Juin 2010 - Section : COMMERCE**

ENTRE

APPELANTE :

Mademoiselle

comparante en personne, assistée de Maître Kamilia GUELMAOUI, avocat au barreau
de PARIS substituant Maître Dominique RIERA, avocat au barreau de PARIS

ET

INTIMÉE :

LA POSTE prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette
qualité audit siège
DOTC BEAUCE SOLOGNE - 5 avenue de Montesquieu - BP 36704 - 45067 ORLÉANS
CEDEX 2

représentée par Madame Marie MOUILLET (directrice des ressources humaines) et de
Madame Morgane NICOL-VAZ (responsable juridique), assistées de Maître Véronique
HERMELIN, avocat au barreau d'ORLÉANS

PARTIE INTERVENANTE :

HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS POUR L'ÉGALITÉ
11 rue Saint Georges - 75009 PARIS

représentée par Maître Sandra RENDA, avocat au barreau de CHARTRES

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 29 Septembre 2011

LA COUR COMPOSÉE DE :

Monsieur Daniel VELLY, président de chambre,
Monsieur Pierre LEBRUN, conseiller,

Madame Marie-Brigitte NOLLET, conseiller,
Assistés lors des débats de Madame Valérie LATOUCHE, greffier.

En présence de Madame Elisabeth GAYET, avocat général,

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et le 15 Novembre 2011, Monsieur Daniel VELLY, président de chambre, assisté de Madame Mireille LAVRUT, faisant fonction de greffier, a rendu l'arrêt par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

RÉSUMÉ DES FAITS et DE LA PROCÉDURE

LA POSTE, qui est devenue une société anonyme, a embauché, par contrat à durée indéterminée du 30 septembre 1991, Madame [REDACTED], née en 1963, en qualité d'agent d'entretien, pendant neuf heures hebdomadaires, au bureau de ST DENIS DE L'HÔTEL (Loiret).

Le 1^{er} mai 1997, les parties ont rompu ce contrat de travail, puisque la salariée avait trouvé un autre emploi auprès d'ABILIS PROPRETÉ. Cependant, LA POSTE l'a engagée à nouveau, par contrat à durée indéterminée du 1^{er} mars 1998, à hauteur de 16 heures 30 par semaine, pour distribuer de la publicité non adressée, au bureau de poste de ST DENIS DE L'HÔTEL.

Par avenant du 21 juillet 2000, la durée hebdomadaire du travail a été portée à 19 heures, puis, à compter du 1^{er} janvier 2004, LA POSTE l'a affectée au centre de distribution du courrier (CDIS) de JARGEAU. Dès le 1^{er} juillet 2006, elle a exercé un emploi du temps complet.

Ce centre va perdre une partie de son activité de publicité non adressée. Dans ces conditions, la commission de dialogue social s'est réunie le 20 juin 2007, et la salariée a pu bénéficier de plusieurs entretiens avec le conseiller en mobilité, afin d'étudier la situation et les différentes possibilités de reclassement qui pouvaient lui être offertes.

Le 5 février 2008, LA POSTE lui a proposé un poste d'agent de traitement courrier à JARGEAU, au centre de distribution du courrier, qu'elle a accepté le 18 février suivant.

Au cours d'un deuxième processus de suppression des activités de publicité non adressée, qui a conduit à l'intégration de celle-ci au travail des préposés de la poste, Madame [REDACTED] s'est, à nouveau, entretenue avec un conseiller en mobilité pour faire le point de sa situation et des possibilités de reclassement qui s'offraient à elle.

Comme elle a refusé celles-ci, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, le 22 mai 2009, pour le 4 juin suivant, avant d'être licenciée, le 25 juin 2009, pour reclassement impossible, à la suite du refus des trois propositions qui lui avaient été faites.

Dès le 20 août 2009, elle a formé une action devant le conseil de prud'hommes d'ORLÉANS, section commerce, contre la société anonyme LA POSTE pour

- à titre principal
- voir prononcer la nullité du licenciement à la suite de la discrimination dont elle

- avec réintégration et paiement des salaires, primes et indemnités depuis le licenciement du 30 août 2009
- et condamnation à 1.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- À titre subsidiaire
- 89.460 € de dommages-intérêts pour licenciement abusif, représentant 60 mois de salaires
- la même somme, au titre de l'article 700 précité.

L'employeur s'est opposé à toutes ces demandes et a revendiqué sa condamnation à lui payer une somme de 1.500 euros pour les frais de l'article 700 précité.

Par jugement du 7 juin 2010, ce conseil de prud'hommes a

- débouté Madame de toutes ses demandes
- et LA POSTE de sa demande reconventionnelle
- en condamnant la salariée aux entiers dépens.

Le 23 juin 2010, celle-ci a interjeté appel.

DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

1° ceux de la salariée appelante

Elle sollicite l'infirmité dans sa totalité du jugement critiqué et à titre principal

- la nullité de son licenciement et, en conséquence, sa réintégration au sein de LA POSTE
- et la condamnation de cette société à lui régler les sommes suivantes :
- 37.967,50 € de rappel de salaires du 27 août 2009 au 29 septembre 2011
- une somme à parfaire, à titre de rappel de salaires du 30 septembre 2011 jusqu'à la date de la réintégration effective
- 3.793,75 € de congés payés sur rappel de salaires du 27 août 2009 au 29 septembre 2011
- une somme à parfaire au titre des congés payés sur rappel de salaires du 30 septembre 2011 jusqu'à la date de la réintégration
- 40.000 € de dommages-intérêts pour préjudice moral,

à titre subsidiaire,

- le constat que son licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse
- en conséquence, la condamnation de LA POSTE à lui payer
- 91.122 € d'indemnité pour licenciement abusif
- 1.518,70 € de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement prévue par la circulaire du 8 mars 1994
- 6.074,80 € de dommages-intérêts pour le préjudice subi du fait de l'absence de propositions de congés de reclassement
- 6.074,80 € de dommages-intérêts pour non-respect de la priorité de réembauchage
- 1.518,70 € à titre d'indemnité de préavis et 151,80 € de congés payés afférents

en tout état de cause

- la condamnation de LA POSTE à lui payer 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et la publication de l'arrêt rendu dans la revue interne FORUM, le tout avec intérêts au taux légal au jour de la demande.

Sur la nullité du licenciement, elle invoque les dispositions des articles L. 1132 - 1 et 4 du code du travail à l'appui de sa thèse, alors que LA POSTE connaissait son handicap dès son embauche, constitué par une déficience intellectuelle avec une lenteur de réflexion, et des troubles de la compréhension qui existent depuis l'enfance comme son médecin traitant l'a remarqué, qui ajoute que l'écriture est également limitée à des phrases simples et le calcul à des opérations simples également et qu'elle doit être assistée dans les démarches administratives.

Le compte rendu du bilan orthophonique révèle son incapacité à raisonner de façon logique face à un problème avec énoncé verbal et un niveau d'automatisation et de compréhension qui s'apparente à celui d'un lecteur de l'école primaire, puisqu'elle ne dispose que de faibles capacités de jugement, de raisonnement et de mémorisation, ce qui la rend particulièrement vulnérable.

Elle fait valoir que pendant 18 ans, si elle a toujours été déclarée apte à ses fonctions par le médecin du travail, ce praticien était informé de l'aide que lui apportait sa mère dans l'exécution des missions qui lui étaient confiées, comme de nombreuses collègues l'attestent.

Elle regrette de n'avoir pas fait l'objet d'une visite d'aptitude ni d'une validation en commission de reclassement, de réorientation et de réadaptation, qui est l'organisme interne de LA POSTE de reconnaissance de travailleur devenu inapte.

Elle affirme qu'en mars 2009, elle l'a informée que son statut de travailleur handicapé avait été reconnu par la commission qui a succédé à la COTOREP, statut qui a été à nouveau évoqué lors de l'entretien préalable au licenciement, alors qu'elle était assistée de sa tante, ce qui démontre, de manière surabondante, que cet employeur avait parfaitement connaissance de la déficience intellectuelle qui l'affectait.

Elle en déduit que LA POSTE n'a pas respecté ses propres accords et les dispositions de la commission de dialogue social, dans le but de précipiter son départ. En outre, les propositions de reclassement l'étaient respectivement à 104 km, à 153 km et à 30 km alors qu'elle ne dispose pas d'un véhicule et qu'elle ne possède pas le permis de conduire, en violation de l'article 4 de l'accord-cadre handicap de LA POSTE qui prévoit le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou d'aptitude réduite en cours de carrière.

Elle déplore qu'aucune proposition n'ait été faite au sein du groupe de LA POSTE, forte de 270 000 agents, et calcule sa créance, composée des salaires échus depuis le 27 août 2009 jusqu'à sa réintégration, en plus des congés payés.

À titre subsidiaire sur le licenciement sans cause réelle sérieuse, elle insiste sur le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, puisqu'aucune recherche n'a été entreprise en dehors de la direction opérationnelle territoriale courrier, alors qu'il existe à ORLÉANS un centre financier de plus de 2000 salariés et plusieurs bureaux de poste de l'enseigne dont un dans le village même où elle réside.

Elle s'indigne que trois postes seulement lui aient été proposés, au regard de l'implantation nationale de LA POSTE et des 500.000 salariés qui composent son groupe et que ses demandes réitérées concernant le registre unique du personnel de toutes ses sociétés lui aient été refusées maintes fois, ce qui démontre, à ses yeux, le refus itératif de l'employeur de satisfaire aux seules obligations de la loi.

Elle expose que les tournées de distribution de publicité non adressée avaient été intégrées à la tournée des facteurs en sorte que Madame J persistait à traiter cette partie de son travail après l'intégration à JARGEAU.

Les propositions de reclassement se sont intégrées dans le processus qui concernait cette salariée, correspondant à la chronologie des faits : le 13 février 2009, un protocole d'accord de rupture amiable a été établi après que le conseil en mobilité ait pu la rencontrer les 6 octobre et 10 décembre 2008. Cependant, le 27 février suivant, elle a refusé cette rupture amiable et sollicité d'être licenciée « *proprement* » afin de bénéficier des droits auxquels elle pouvait prétendre.

Il s'ensuit que trois propositions de reclassement lui ont été présentées, le 31 mars, le 7 avril et le 28 avril 2009.

Face à la thèse du défenseur des droits, elle remarque qu'il ne peut, par son argumentation et ses demandes, se substituer à la salariée et affirme, à nouveau, que la connaissance du statut de travailleur handicapé n'était pas précisée le 4 juin 2009, restait non vérifiable en sorte que les dispositions de l'article L5 213 - 6 du code du travail ne pouvaient être appliqués et elle regrette que la salariée n'ait pas été en mesure de justifier de la décision de la commission avant son licenciement.

Aucune des préconisations du défenseur des droits ne s'imposait à LA POSTE, dès lors que la reconnaissance de travailleur handicapé n'était pas établie de manière certaine et que l'emploi ayant été supprimé, ne pouvait être préservé.

Elle soutient encore qu'aucune autre proposition ne pouvait être offerte, car aucun poste de même niveau de fonction dans un périmètre géographique maximal de 30 km du domicile de la salariée, ou correspondant à un allongement de trajet de 30 minutes maximum, n'était disponible.

Elle estime parfaitement légitime le licenciement opéré dans le respect de l'obligation de reclassement alors que la réalité de la suppression du poste ne peut pas être contestée. Elle rejette les autres demandes absolument infondées.

3° ceux du Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est chargé, aux termes de l'article 4 de la loi du 29 mars 2011, relatif au Défenseur des droits, de lutter contre les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France ainsi que de promouvoir l'égalité. L'article 33 de cette loi dispose qu'il peut lui-même demander à présenter des observations écrites ou à être entendu par les juridictions civiles, administratives, ou pénales Dans ces cas-là..

Il a succédé à la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE), dont il a repris toutes les compétences et prérogatives. Il conclut, au vu de la délibération numéro 2011 - 86 du 28 mars 2011, à un donner acte de ses observations.

Il se fonde sur les articles L. 1132 - 1 et L 5 213 - 6 du code du travail pour conforter sa démarche, en assurant que LA POSTE connaissait nécessairement le handicap de Madame J au moins depuis le 5 février 2008, puisqu'une note interne de cette date- la, émanant de la DOTC faisait déjà état d'une problématique d'inaptitude et que lors de l'entretien préalable au licenciement, la tante de la salariée avait

en tant que soutien de celle-ci au cours duquel a été faite référence à la décision d'inaptitude reconnue par la commission qui a succédé à la COTOREP.

Il insiste sur le caractère discriminatoire du licenciement, alors qu'il appartenait à l'employeur de s'interroger sur la compatibilité des postes proposés au handicap de celle-ci et de prendre les mesures appropriées pour lui permettre de conserver son emploi, conformément aux dispositions de l'article L5 213 - 6 du code du travail.

Il ne peut manquer de s'étonner que la médecine du travail n'ait pas été saisie ni la commission 3R pour examiner la situation, comme la déléguée syndicale l'y avait invité au cours de l'entretien préalable au licenciement. En outre, cette société ne démontre pas qu'aucune autre proposition ne pouvait lui être faite, alors qu'elle emploie plus d'un millier de salariés à un niveau équivalent au sien sur le secteur d'ORLÉANS et celui de BEAUCE SOLOGNE.

Il exprime sa stupéfaction de constater qu'aucun registre unique du personnel n'ait été communiqué, alors que ces demandes spécifiques avaient été exprimées à plusieurs reprises en sorte qu'il est établi que la poste avait agi en violation de l'article L. 1132 - un du code du travail et que la salariée avait fait l'objet d'un licenciement discriminatoire fondé sur son handicap.

4° ceux de Monsieur Le procureur général

Au nom du parquet général, Madame l'avocat général a réitéré à l'audience les conclusions écrites communiquées à la cour le 26 septembre 2009 ainsi qu'aux parties, concernant le caractère illicite du licenciement, l'infirmité du jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'ORLÉANS, aux motifs que Madame était atteinte d'un handicap connu de LA POSTE, que les propositions de postes n'étaient pas adaptées à son handicap, que ni la commission 3R n'avait été saisie, ni même le médecin du travail et, qu'en conséquence, elle avait fait l'objet d'un licenciement discriminatoire, fondé sur son handicap, en violation des dispositions de l'article 1132 - 1 du code du travail.

À l'audience du 29 septembre 2011, l'avocate de Madame a présenté une demande nouvelle de 40.000 € de dommages-intérêts pour préjudice moral, que la cour a incluse dans l'énuméré des revendications de celle-ci, comme ci-dessus, sans que l'avocate de LA POSTE ait, pour autant, sollicité un renvoi, dès lors que le temps suffisant lui a été laissé pour y répondre verbalement.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La notification du jugement est intervenue le 11 juin 2010, en sorte que l'appel, régularisé le 23 juin suivant au greffe de cette cour, dans le délai légal d'un mois, s'avère recevable en la forme.

1° sur la nullité du licenciement sollicité

L'article L. 1132 - 1 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son état de santé ou de son handicap, et l'article 1132 - 4 assure que toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article L5 212 - 13 du même code édicte que bénéficient de l'obligation d'emploi institué par l'article L5 212 - 2 les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 25 juin 2009 expose :
« par courrier du 22 mai 2009, nous vous avons convoqué à un entretien préalable sur le projet de licenciement vous concernant, auquel vous vous êtes présentée, assistée de Mesdames . . . et . . . Au cours de cet entretien, nous vous avons indiqué les motifs de la décision que nous envisageons de prendre à votre égard.

Comme vous le savez, l'évolution de l'organisation de l'activité de la publicité non adressée, initiée en 2003, au sein du groupe, LA POSTE a conduit celle-ci à mettre en oeuvre un projet de déploiement et de redécoupage de son activité de publicité non adressée entre différents acteurs du groupe.

Ce déploiement tendait, d'une part, à regrouper les activités de MEDIAPOST et de DELTA DIFFUSION au sein d'une même entité, et, d'autre part, à définir les nouveaux périmètres de distribution entre la filiale MEDIAPOST et la maison-mère.

C'est dans ce contexte et afin de renforcer la compétitivité de l'activité de publicité non adressée dans un contexte d'ouverture à la concurrence et des forts enjeux stratégiques qu'il a été prévu

- d'une part, de proroger parmi les principes de son organisation, celui d'intégrer la charge de la distribution de cette publicité à l'intégralité des tournées motorisées quatre roues et dans tout établissement distributeur réorganisé
- et d'autre part, de généraliser le processus d'industrialisation de l'activité assemblage et répartition pour renforcer le traitement industriel des flux de publicité non adressée.

La mise en place de ces principes d'organisation s'est faite après concertation sociale avec les organisations syndicales nationales, les 3 juillet 2003 et 16 mars 2004 puis le 8 avril 2004, le 26 avril 2004, le 20 juin 2007 et le 21 janvier 2008. Les établissements ayant des activités de publicité non adressée ont été impactés par ce projet.

Du fait de la perte d'une partie de votre activité de publicité non adressée au centre de distribution de . . . et . . . dans le cadre de la commission de dialogue social de la POSTE du 20 juin 2007 puis du comité technique paritaire de BEAUCE SOLOGNE du 21 janvier 2008, vous avez eu plusieurs entretiens avec le conseiller en mobilité pour étudier votre situation et les possibilités de reclassement.

Cela a donné lieu, le 5 février 2008, à une proposition de poste d'agent de traitement courrier à JARGEAU, poste que vous avez accepté.

À l'occasion d'une deuxième vague dans le cadre de cette même CDSP, entraînant l'intégration des activités de publicité non adressée restante à la charge des facteurs, vous avez été vue, à nouveau, par le conseiller en mobilité pour étudier votre situation et les possibilités de reclassement. N'ayant pas le permis de conduire, ce qui rend très difficile votre reclassement, vous avez alors accepté un chiffrage des indemnités versées dans le cadre d'un protocole de rupture amiable de votre contrat travail prévu par ladite CDSP.

Le 13 février 2009, et pour faire suite aux différents échanges lors des entretiens, une proposition de rupture amiable vous a été adressée par le conseiller en mobilité et le 2 mars suivant, vous avez fait part par écrit de votre refus d'accepter la proposition de rupture amiable.

Après recherche de poste, plusieurs propositions ont été adressées par écrit :

- *une proposition de poste d'agent rouleur distribution au centre courrier de LA FERTE-SAINT-AUBIN*
- *une proposition de même ordre au centre courrier d' ANET*
- *une autre proposition au centre courrier d'HERBAULT.*

À la suite de vos refus de ces propositions, étant dans l'impossibilité de vous reclasser, nous avons dû engager une procédure de licenciement. Aussi par la présente nous avons le regret de vous notifier votre licenciement pour les raisons suivantes : reclassement impossible suite au refus des trois propositions de postes à la suite de la suppression de poste... »

Le docteur _____, médecin traitant de Madame _____, expose que celle-ci est handicapée depuis l'enfance par une déficience intellectuelle, avec une lenteur de réflexion et des troubles de la compréhension. La lecture est difficile et le calcul limité aux opérations simples. L'écriture est également limitée à des phrases simples. Elle doit être assistée dans les démarches administratives, est-il indiqué le 16 juin 2010.

Ce praticien a demandé à un orthophoniste d'établir un diagnostic de cette patiente. Dans ces conditions, Monsieur _____ a réalisé un compte rendu du bilan orthophonique le 18 juin 2010 de Madame _____ d'où il ressort qu'elle présente des troubles spécifiques dans le développement de son langage et que, si le versant réalisation paraît suffisamment compensé pour maintenir une conversation courante, le versant compréhension s'avère particulièrement troublé par de faibles capacités de jugement, de raisonnement et de mémorisation, ce qui la rend particulièrement vulnérable. La lecture s'avère imprécise en raison de multiples confusions de mots et le niveau d'automatisation et de compréhension s'apparente à celui d'un lecteur de l'école primaire. Une courte conversation portant sur les points de vue différents de deux adultes sur l'intérêt du téléphone portable n'est que partiellement comprise. Manifestement, à la prise en compte et à l'intégration d'arguments, elle ne parvient pas à repérer les informations importantes, à les considérer, à les classer, et à les reformuler.

Il conclut qu'une prise en charge pourrait être envisagée si des troubles de mémoire s'amplifiaient ou si sa pragmatique se dégradait.

De nombreux collègues de travail ont attesté qu'à son contact on était obligé de se rendre compte que _____ avait des difficultés à comprendre, tant au nouveau du travail que dans les conversations anodines où, bien des fois, elle répondait totalement à côté du sujet mais que si elle était encadrée dans son travail et si on lui parlait gentiment, puisqu'elle panique facilement, elle était capable de rendre un bon travail.

Madame _____ expose avoir travaillé en tant qu'agent de service général au bureau de poste de ST DENIS DE L'HÔTEL de 1983 à 1993, et qu'elle a ainsi travaillé pendant toute cette période avec Madame _____, préposée et, ensuite, avec sa fille _____ qui effectuait le ménage chaque jour. Par la suite, le service a eu besoin de quelqu'un pour la distribution des publicités non adressées

et, comme ce travail ne nécessitait pas de responsabilités particulières, nous avons pensé que malgré son handicap, [redacted] pouvait assurer ces services sur la commune.

Le responsable du bureau en a discuté avec sa mère et avec l'accord de celle-ci, ce travail lui a été confié, sachant que cette dernière serait là pour lui expliquer et la seconder, en cas de nécessité je sais que la mère continuait toujours à l'aider après son départ à la retraite et ce, sur les trois communes qu'elle avait à desservir.

Le 30 mars 2009, la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, qui a remplacé la COTOREP a notifié sa décision du 26 mars précédent qui avait décidé de lui reconnaître la qualité de travailleur handicapé à compter du 26 mars 2009 jusqu'au 25 mars 2014, avec reconnaissance d'un handicap qui réduisait son activité de travail, compte tenu des éléments portés à sa connaissance, tant professionnels que médicaux avec souhait de maintien dans l'emploi au titre de l'orientation.

Le procès-verbal de l'entretien préalable du 4 juin 2009 a été signé par la responsable GADS et il mentionne page trois : « *la demande de reconnaissance de sa fille comme travailleur handicapé a été difficile à supporter pour elle...* »

La pièce 19 du défenseur des droits a trait, à un courriel du directeur des ressources humaines et des relations sociales de LA POSTE du cinq août 2009 à Monsieur [redacted] responsable du secteur poste, à propos du licenciement de Madame [redacted] où il expose ceci : « *suite à votre demande, vous trouverez en pièces jointes : une note interne du 5 février 2008 de la DOTC de reclassement de Madame [redacted] qui fait déjà état de la problématique d'inaptitude, bien connue des services* ».

Or, le 23 février 2011, la direction opérationnelle territoriale du courrier BEAUCE SOLOGNE, en la personne du directeur des ressources humaines, écrit à la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations que « *Madame [redacted] n'a fait l'objet d'aucune discrimination. Le licenciement est totalement régulier et fondé sur des motifs objectifs liés à l'évolution de l'activité de distribution de la publicité non adressée qu'elle effectuait dans le cadre de son emploi à LA POSTE. Il n'a aucun lien avec un quelconque handicap de sa part d'ailleurs inconnu de LA POSTE au moment du déclenchement de la procédure de licenciement* ».

Cependant, il est reconnu de manière incontestable qu'à compter du 4 juin 2009, LA POSTE connaissait la décision prononcée par la CDAPH comme elle l'exprime dans ses conclusions page huit : « *ce jour-là, 4 juin 2009, seule l'information en a été donnée à LA POSTE sans que la décision n'ait été communiquée* ».

Il appartenait donc à cette société dotée d'une direction des ressources humaines particulièrement développée et dont l'efficacité ne devrait pas être mise en doute, de se renseigner auprès de la commission précitée très rapidement pour connaître la teneur de la décision rendue le 26 mars 2009 et se conformer à sa réglementation interne.

Il a été conclu au sein de LA POSTE un accord-cadre handicap décliné dans les différents métiers dont celui des courriers, qui prévoit notamment son aide aux salariés devenus inaptes avec pour objectif de maintenir dans l'emploi les agents reconnus travailleurs handicapés et pour lesquels un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude a été émis.

Or, à partir du 4 juin 2009, la procédure de licenciement économique pouvait, au moins, être suspendue pour que cette commission puisse être saisie en vue d'un maintien dans l'emploi et d'un accompagnement social qui devait être systématiquement proposé, ce qu'a sollicité la déléguée syndicale force ouvrière au cours de l'entretien préalable.

Les deux propositions de reclassement à 153 et 104 km de JARGEAU, lieu du domicile de Madame , s'avéraient irréalisables dans la mesure où elle ne possède pas de permis de conduire ni de véhicule. La troisième, à LA FERTÉ-SAINT-AUBIN, posait également des problèmes puisqu'elle devait prendre un car jusqu'à ORLÉANS et un autre car ou un train d'ORLÉANS à LA FERTÉ-SAINT-AUBIN ce qui compliquait indéniablement les trajets de cette femme handicapée pour aller travailler.

Par ailleurs, LA POSTE a délibérément refusé de communiquer les registres uniques du personnel de ses établissements pour le Loiret et des sociétés qui dépendent de son groupe, en sorte qu'il n'a pas été possible de connaître les places éventuelles à proximité de JARGEAU où la salariée aurait pu être reclassée dans des conditions satisfaisantes.

Dans ces conditions, en raison des carences multiples de l'employeur à l'égard de Madame dont il savait, au moins à compter du 4 juin 2009, qu'elle était travailleur handicapé, il convient de juger que son licenciement est intervenu en raison de son état de santé. Il s'ensuit que ce licenciement doit être déclaré comme nul, en application de l'article 1132 -4 du code du travail.

2° sur les conséquences de la nullité du licenciement

La nullité d'un licenciement signifie qu'il n'a jamais existé et qu'en conséquence, la salariée licenciée doit être réintégrée, ce que la cour ordonne aujourd'hui, et, pour en assurer l'effectivité, une astreinte sera prévue d'office de 200 € par jour de retard postérieurement à un délai de 30 jours après la notification de cet arrêt, pour lui permettre d'évaluer les possibilités de reclassement acceptables par cette salariée handicapée, qui pourraient se situer sur une ligne entre CHÂTEAUNEUF et ORLÉANS en passant par JARGEAU. La cour se garde, naturellement, la possibilité de liquider cette astreinte.

Comme la salariée est considérée comme n'ayant jamais été licenciée, elle devra être réglée de l'intégralité des rappels de salaire du 27 août 2009 au 29 septembre 2011, soit 37.967,50 € et 3.796,75 € de congés payés afférents, ainsi que de toutes les mensualités jusqu'à sa réintégration effective, assorties des congés payés afférents.

Elle a subi incontestablement un préjudice moral, d'avoir été évincée, depuis près de deux ans et demi, dans des conditions qui stigmatisent son handicap, sans avoir pu retrouver du travail depuis, alors qu'elle s'est dévouée, dans des conditions difficiles, à LA POSTE, pendant plus de 18 ans.

La cour estime qu'il convient de l'indemniser par une somme arbitrée à 15.000 €.

Aucun texte n'est invoqué par la salariée pour permettre la publication de cet arrêt dans la revue interne forum. La cour considère, en outre, qu'il ne lui appartient pas de stigmatiser tel ou tel comportement par une publication édifiante. Le rejet s'impose donc pour cette requête.

Au titre des frais non compris dans les dépens de première instance et d'appel, il est opportun de condamner cette société à verser à la salariée une somme de 2.000 € ainsi qu'aux dépens., et de la débouter de la somme de 3.000 €, revendiquée à ce titre, comme infondée. Toutes les autres demandes des parties seront également repoussées comme injustifiées.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant par mise à disposition au greffe et contradictoirement,

- REÇOIT, en la forme, l'appel de Madame
- AU FOND, INFIRME en toutes ses dispositions le jugement contesté (conseil de prud'hommes d'ORLÉANS, section commerce, 7 juin 2010) ,
- ET, STATUANT À NOUVEAU,
- PRONONCE la nullité du licenciement pour motif économique de Madame MARIA, intervenu le 25 juin 2009,
- ORDONNE sa réintégration au sein de LA POSTE, sur une ligne géographique de CHÂTEAUNEUF à ORLÉANS, en passant par JARGEAU, dans un délai de 30 jours à compter de la notification de cet arrêt, sous astreinte de 200 € par jour de retard à l'expiration de ce délai, la cour se gardant la faculté de liquider cette astreinte,
- CONDAMNE, en conséquence, la société anonyme LA POSTE à lui payer
- 37.967,50 € à titre de rappel de salaires du 27 août 2009 au 29 septembre 2011
- 3.796,75 € de congés payés afférents
- les salaires mensuels, au-delà du 29 septembre 2011, sur la base mensuelle de 1.518 € jusqu'à la date de réintégration effective, assortis des congés payés afférents
- 15.000 € de dommages-intérêts pour préjudice moral
- 2.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la première instance et l'appel,
- DÉBOUTE les parties de toutes leurs autres demandes,
- CONDAMNE LA POSTE aux dépens de première instance et d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par le Président de Chambre et par le Greffier

Mireille LAVRUT



Daniel VELLY

