

DE ROUEN  
1, Place de la Madeleine  
76000 ROUEN

EXTRAIT DES MINUTES  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE ROUEN

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

RG N° F 08/00390

Audience du : 27 Janvier 2011

SECTION Commerce

Monsieur 1

AFFAIRE

contre  
LE HOULMEDIS SAS

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2009/001725 du  
27/10/2010 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de ROUEN)

MINUTE N° 38

Assisté de Me Céline DUSSART (Avocat au barreau de ROUEN)  
substituant Me Jean-Sébastien VAYSSE (Avocat au barreau de  
ROUEN)

JUGEMENT DU  
27 Janvier 2011

DEMANDEUR

Qualification :  
Contradictoire  
premier ressort

LA HAUTE AUTORITE DE LUTTE CONTRE LES  
DISCRIMINATION ET POUR L'EGALITE  
11 rue Saint Georges  
75009 PARIS

Notification le : 1-2-2011

Représentée par Maître Patricia DOUIEB (Avocat au barreau de  
PARIS)

Date de la réception

PARTIE INTERVENANTE

par le demandeur :

par le défendeur :

LE HOULMEDIS SAS  
163, rue du Général de Gaulle  
76770 LE HOULME

Expédition revêtue de  
la formule exécutoire  
délivrée

Assisté de Me Amelina RENAULD (Avocat au barreau de ROUEN)

le :

à :

DEFENDEUR

Composition du bureau de Départage section  
Lors des débats et du délibéré

Madame Sonia GERMAIN, Président Juge départiteur  
Monsieur Eric DELOISON, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Nathalie MARIE, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de Madame Béatrice SOYEZ, Greffier

## PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 08 Avril 2008
- Bureau de Conciliation du 02 Juin 2008
- Convocations envoyées le 08 Avril 2008
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 18 Janvier 2010
- Renvoi Juge départiteur
  
- Débats à l'audience de Départage section du 18 Novembre 2010 (convocations envoyées le 28 Janvier 2010)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 27 Janvier 2011
  
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de Madame Béatrice SOYEZ, Greffier

## EXPOSE DU LITIGE

Monsieur [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de Rouen le 8 avril 2008 afin de voir condamner la société le HOULMEDIS exerçant sous l'enseigne « centre Leclerc » à lui verser diverses sommes à titre de dommages et intérêts en raison d'actes discriminatoires au sens des dispositions de l'article L. 5213 - 6 du code du travail dont il considère avoir été victime de la part de son employeur.

Il expose qu'il a été reconnu travailleur handicapé le 29 novembre 2005, classé en catégorie C et qu'il a été recruté le 21 mai 2007 par la société le HOULMEDIS en vertu d'un contrat initiative-emploi. Le contrat à durée déterminée été conclu à compter du 21 mai 2007 jusqu'au 20 mai 2008 et une période d'essai d'un mois était convenue du 21 mai 2007 au 21 juin 2007.

Il précise que la convention régularisée entre l'État et l'employeur le 12 juin 2007 prévoyait en sa faveur un accompagnement vers l'emploi, confié à un tuteur désigné par l'employeur ainsi qu'un accompagnement social confié à un organisme extérieur en l'espèce l'association CAP EMPLOI. En contrepartie, l'État a réglé à la société Leclerc une aide égale à 45 % du SMIC horaire brut.

Il indique que lors de son contrat de travail il a été mis sous la responsabilité de Monsieur [redacted] directeur.

Compte tenu de son handicap et des spécificités de celui-ci il a bénéficié lors de son recrutement de l'assistance ponctuelle d'un interprète.

Aucune observation de lui sera faite pendant la période d'essai. Toutefois Monsieur sera amené à quitter le centre Leclerc du HOULME.

Monsieur [redacted] soutient qu'à compter du départ du directeur la situation va se dégrader. En effet le responsable du rayon refusera la présence de l'interprète sans motif sérieux, et exigera la présence de l'épouse de Monsieur [redacted] pour intervenir sur simple appel du supérieur hiérarchique.

Il expose que lors de son recrutement il a effectué les tâches prévues par le contrat de travail à savoir :

- ranger et présenter les articles de son rayon
- assurer la rotation des produits en fonction de leur date limite de vente.
- retirer des rayons des produits arrivant à leur date limite de péremption en respectant les consignes données
- assurer la formation des prix en rayon
- tenir à jour les cadenciers de vente
- préparer les propositions de commande et de réapprovisionnement
- effectuer le rangement de sa réserve
- veiller à la propreté des secteurs auxquels il est affecté
- participer aux opérations d'inventaire

Il prétend qu'il va être amené très rapidement à effectuer les tâches ingrates refusées par les autres salariés et va se voir affecté au rangement des cartons des autres rayons ainsi qu'aux poubelles.

Il soutient qu'aucune formation adaptée à ses besoins ne sera mise en place, et qu'aucune mesure appropriée afin de lui permettre d'exercer son emploi dans de bonnes conditions ne sera prévue. En outre il prétend qu'il est victime de mesures vexatoires et de procédés insultants.

Le 25 octobre 2007 il est placé en arrêt maladie à la suite d'une grave dépression.

Le 8 avril 2008 il saisira le conseil des prud'hommes et le 10 avril 2008 l'inspecteur du travail écrira à la société le HOULMEDIS en ces termes : « mon attention a été attirée sur la situation de M.

[redacted] travailleur handicapé dans votre établissement, en arrêt de travail, actuellement déclaré en inaptitude le 18 mars 2008 par le médecin du travail ».

Le 13 mai 2008 la société le HOULMEDIS l'informera de son intention de ne pas renouveler le contrat de travail et lui rappellera qu'il ne fait plus partie du personnel de la société à compter du 20 mai 2008.

Monsieur [redacted] soutient que la société le HOULMEDIS n'a pas respecté les obligations liées à la signature d'un contrat initiative-emploi, lequel a pour objet l'insertion de personnes rencontrant des difficultés dans un emploi durable du secteur marchand. Le salarié doit bénéficier de prestations d'accompagnement à l'emploi afin de réussir son insertion professionnelle. L'employeur en contrepartie bénéficie d'une subvention de l'État ainsi que d'une exonération de charges sociales.

Il fait valoir qu'il résulte du contrat régularisé par la société le HOULMEDIS et l'État que celle-ci s'était engagée à assurer la parfaite intégration de Monsieur [redacted] d'une part par un tutorat à la charge de l'entreprise et d'autre part par un accompagnement social assuré par POLE EMPLOI notamment par l'intermédiaire de L'ARADIA, association mettant à la disposition des entreprises un interprète. Toutefois en dépit de ses dénégations aucunes des mesures prévues n'a été mis en place au sein de l'entreprise. L'employeur n'a pas respecté les obligations inhérentes à la signature de ce contrat Initiative Emploi et a bénéficié d'un certain nombre d'avantages sans offrir de contrepartie au salarié. Il considère que ce comportement fautif de l'employeur justifie le versement de dommages et intérêts à son bénéficiaire.

Il considère également que l'entreprise n'a pas respecté le principe de non-discrimination. Il fait valoir que la loi du 11 février 2005 fait du principe de non-discrimination des salariés handicapés une obligation pour l'entreprise. Elle doit désormais prendre des mesures appropriées afin que le handicap n'empêche pas un salarié d'évoluer professionnellement. Seules ses compétences doivent être prises en compte. La loi précise que ces mesures ne doivent toutefois pas constituer une charge disproportionnée pour l'employeur.

Il soutient qu'en ce qui le concerne il est classé travailleur handicapé catégorie C, classement qui vise un handicap grave et définitif mais parallèlement ce handicap ne nécessitait pas des aménagements très importants de son poste de travail.

L'AGEFIPH préconise pour ce type de handicap une adaptation des moyens de communication et ce notamment par la présence d'un interprète. Dès lors sa présence n'impliquait pas pour l'entreprise une charge disproportionnée.

Il soutient qu'anticiper et prendre en compte les difficultés du salarié impliquait le respect de la présence de l'interprète, présence fort utile et plutôt discrète. Toutefois le responsable de rayon n'a pas accepté cette aide et a demandé à l'interprète de quitter les lieux.

L'entreprise considère avoir respecté ses obligations en remettant ce qu'elle qualifie de guides de bandes dessinées à chacun des salariés du rayon. Il s'agit en réalité de photocopies de quelques pages d'un guide traduisant quelques termes qui pour la plupart ne sont pas en lien avec les spécificités du rayon et de son activité. En tout état de cause ce guide n'a pas été distribué et même s'il l'avait été il n'aurait pas été d'une très grande utilité pour les salariés.

Il soutient que toutes les propositions faites par l'ARIADA dont l'objet était de faciliter l'intégration du salarié ont été refusées par l'entreprise. Il fait valoir que ce comportement est également fautif et justifie le versement de dommages et intérêts.

Monsieur [redacted] invoque également un harcèlement moral, entraînant un comportement discriminatoire à son égard. Il expose que le harcèlement peut devenir un comportement discriminatoire lorsqu'il est lié à un critère de discrimination prohibée par la loi. Le harcèlement a pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne est de créer un environnement intimidant, hostile, dégradantes, humiliant ou offensant.

Il soutient qu'à partir de la date du départ Monsieur [redacted] il a été plongé dans un univers hostile, victime d'actes discriminatoires commis par son supérieur hiérarchique immédiat.

Le fait d'écarter l'interprète a eu non seulement pour effet de compliquer son intégration professionnelle mais aussi de l'isoler et de le mettre à l'écart. En outre il a été victime de mesures vexatoires, il lui était par exemple demandé d'aller chercher des palettes pour ensuite les rapporter à l'endroit initial et ce sans la moindre explication. Il s'est vu imposer des tâches subalternes refusées par les autres salariés et était affecté au rangement des cartons de l'ensemble des rayons, et aux poubelles.

L'employeur a également demandé à l'épouse de Monsieur [redacted] de se présenter au sein de l'entreprise afin d'exercer des fonctions d'interprète lorsque bon lui semblait. Elle a ainsi été convoquée à plusieurs reprises sans la moindre raison par le responsable du rayon. Il soutient que cette mesure était sans doute liée à sa situation de handicap. Il ajoute qu'il a été l'objet de réflexions insultantes en présence de son épouse en lien avec son handicap laissant entendre un lien entre sa surdité et l'idée qu'il pouvait être un déficient intellectuel. Il soutient que cette situation est manifestement constitutive d'actes de discrimination au sens de l'article L. 5213 -6 du Code Du Travail.

Il fait valoir qu'à la suite de ces faits il a subi un syndrome dépressif réactionnel grave et a dû subir un traitement médical de longue durée. Il a été profondément humilié par sa situation au sein de la société et conserve des séquelles sérieuses. Il soutient que le comportement fautif de l'employeur est particulièrement grave et sollicite en conséquence la réparation de son préjudice matériel lié à la perte de revenus pendant la période d'arrêt de travail soit la somme de 4200€. En outre il sollicite des dommages et intérêts liés au comportement fautif de l'employeur et qui a entraîné un préjudice moral qu'il évalue à 10 000 € ; Enfin il sollicite une somme de 1000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code De Procédure Civile et l'exécution provisoire de la décision.

En réplique la société le HOULMEDIS demande au conseil de constater que Monsieur [redacted] n'a pas été victime de discrimination et en conséquence de le débouter de l'intégralité de ses demandes. Elle sollicite à titre reconventionnelle la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du Code De Procédure Civile.

Elle soutient que Monsieur [redacted] tente de donner une image extrêmement négative de la société le HOULMEDIS et prétend avoir été victime de discrimination alors qu'il ne rapporte pas la preuve de ses allégations et de l'existence d'une quelconque discrimination et qu'en outre la société a rempli l'intégralité de ses obligations à son égard et ne s'est rendue coupable d'aucun manquement.

Elle expose que Monsieur [redacted] est sourd-muet et qu'aucun aménagement mécanique de son poste n'avait à être envisagé. Seul un accompagnement en termes de communication pouvait être prévu ce qui a été fait pour tenter de faciliter son intégration. Elle fait valoir qu'au moment de son embauche, un interprète a assisté Monsieur [redacted] mais uniquement dans le cadre de son recrutement. Il a été convenu dès l'origine, d'un commun accord, que l'épouse de Monsieur [redacted], en cas de besoin, interviendrait afin d'aider à la communication entre son époux et la société ; En revanche il n'avait jamais été convenu, ce qui aurait constitué une charge bien trop excessive, la présence permanente d'un interprète auprès de Monsieur [redacted]. Elle soutient que les affirmations de Monsieur [redacted] à cet égard sont totalement erronées de même que celles concernant le fait qu'elle aurait demandé à l'interprète de quitter les lieux.

Elle fait valoir qu'afin de faciliter la communication entre Monsieur [redacted] et ses collègues, un guide de la langue des signes a été remis à chacun des salariés de son rayon. Elle prétend que des rendez-vous ont été régulièrement organisés avec Monsieur [redacted] et son épouse pour faire le point sur la situation de ce dernier. Afin d'éviter toute confusion, il avait été remis tant par Monsieur [redacted] que par Monsieur [redacted], des notes écrites à Monsieur [redacted] sur l'organisation du travail, ce qui n'est pas fait pour les autres salariés. En outre la direction n'a jamais reçu la moindre proposition de l'association ARIADA dans le cadre du suivi de Monsieur [redacted] en entreprise.

Elle fait valoir que contrairement à ce qu'affirme Monsieur [redacted], la société n'a pas l'obligation de mettre en place des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience lorsqu'elle engage un salarié dans le cadre d'un contrat initiative emploi, ces dispositions sont facultatives. Elle soutient que c'est dans le cadre de la convention de contrat initiative-emploi que l'employeur peut, le cas échéant, prévoir des actions de formation d'accompagnement professionnel du salarié. Dans ce cas l'aide de l'État aux employeurs peut être majorée. Elle soutient qu'en l'espèce tel n'était pas le cas, aucun engagement complémentaire n'ayant été pris par la société dans le cadre de la convention de contrats initiative-emploi.

Elle fait valoir par ailleurs que Monsieur [redacted] conteste formellement avoir tenu des propos grossiers ou humiliants à l'égard de Monsieur [redacted].

Pas ailleurs concernant les tâches confiées à Monsieur [redacted], celui-ci était employé commercial et avait à ce titre comme tout autre employé commercial, la responsabilité pleine et entière d'un secteur de son rayon. Ainsi, au sein du département « produit de grande consommation » Monsieur [redacted] s'occupait intégralement de la partie du rayon essuie-tout / papier toilette » et « aliments chiens et chats ».

Comme tous les employés commerciaux, il avait dans ses attributions la gestion du rayon et devait assurer la rotation des produits, tenir à jour les cadenciers de vente, effectuer le rangement de sa réserve, veiller à la propreté du secteur auquel il était affecté ...

Contrairement à ce qu'il prétend, il n'a jamais été cantonné à des tâches dégradantes que refusaient de faire les autres salariés du rayon, puisque chaque salarié avait un secteur bien déterminé.

Elle soutient qu'au vu de l'ensemble de ces éléments il apparaît que Monsieur [redacted] n'a été victime d'aucune discrimination, ce qui est d'ailleurs confirmé par l'Inspection du Travail dans un courrier en date du 16 juin 2008 où elle indique : « aucune discrimination raciale ou liée au handicap ne peut être établie » .

Le 2 septembre 2008 Monsieur [redacted] a saisi la Haute Autorité De Lutte Contre Les Discriminations Pour L'Égalité dénommée la HALDE, du litige l'opposant à son employeur, dans le cadre de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 complétée par l'article 42 numéro 2006 - 396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances.

À la suite d'une délibération en date du 14 septembre 2009 ayant conclu à l'existence d'une discrimination fondée sur le handicap de Monsieur [redacted], la HALDE est intervenue à l'instance afin de présenter ses observations à l'audience devant le conseil de prud'hommes.

Elle fait ainsi observer qu'à la suite d'un changement de Direction, intervenu en juillet 2007, Monsieur [redacted] a constaté une dégradation de ses conditions de travail, se manifestant par des mises à l'écart, un manque de communication, des brimades de la part de ses responsables et collègues.

Ces agissements et ce manque de coopération de bonne foi ont conduit Monsieur [redacted] à un état dépressif. Elle fait observer que le salarié justifie que son état de santé par une attestation d'un médecin psychiatre qui relève « un état dépressif réactionnel qui semble avoir été provoqué par des ennuis d'ordre professionnel » .

Lors d'une visite de pré-reprises en date du 18 mars 2008, le médecin du travail a conclu à une aptitude temporaire.

Le contrat de travail n'a pas été renouvelé par l'employeur.

Elle précise que les griefs du réclamant ont été corroborés :

- par les observations de l'inspecteur du travail du 16 juin 2008
- par l'enquête de la HALDE qui a recueilli les observations de l'employeur formulées par ses courriers des 29 avril et 3 août 2009

Elle indique qu'en vertu de l'article 1132 - 1 du Code Du Travail «... Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte... en raison de son état de santé ou de son handicap » .

Elle ajoute que l'article L. 5213 - 6 du Code du Travail prévoit : « afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au 1<sup>er</sup> au 4<sup>ème</sup> et 9<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> de l'article 5212-13, 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. Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213 - 10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens où l'article L. 1133 - 2 ».

Elle fait valoir que l'absence de mise en place de mesures appropriées est constitutive de l'attitude discriminatoire, puisqu'embaucher un salarié handicapé en toute connaissance de cause, sans organiser de moyens de communication adaptés, en violation d'une injonction légale, conduit inévitablement à ne pas lui permettre d'accéder normalement à son emploi, de le conserver, de l'exercer et/ou d'y progresser.

Elle précise que le législateur a prévu la mise en place de mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé de travailler, que le refus de prendre ces mesures, constitue une discrimination. Elle indique que la société le HOULMEDIS ne conteste pas ce raisonnement juridique mais prétend avoir mis en oeuvre les mesures nécessaires. Ainsi par courrier du 29 avril 2009 la société indique que *la société a tout fait pour que Monsieur [ ] s'intègre dans son emploi, puisque des rendez-vous étaient périodiquement organisés avec son épouse qui faisait office d'interprète comme cela avait été convenu dès l'origine.*

La HALDE rappelle que les mesures prévues par le législateur sont à la charge de l'employeur et non du salarié. En outre, le dépannage occasionnel consistant à recourir à l'épouse du salarié, sans la rémunérer au demeurant, n'est pas une mesure appropriée au sens de l'article L5 213 -6 Du Code Du Travail.

Elle fait observer que l'employeur n'a pas eu recours aux services d'interface de communication professionnels pendant la période d'emploi de Monsieur [ ] [ sauf lors de la phase de recrutement.

Elle indique que la société L'HOULMEDIS pour démontrer l'existence de mesures particulières, précise que les consignes de travail ont été transmises à Monsieur [ ] par écrit. Toutefois elle considère que les documents produits non datés, sont insuffisants à la compréhension de l'ensemble des situations de travail que le salarié pouvait être amené à rencontrer à l'égard de nombreuses missions énumérées dans son contrat de travail. Ces instructions succinctes, peu explicites, étaient de nature à provoquer des incidents et une réaction vive chez le salarié. En effet, sans formation dispensée au responsable et collègues du réclamant, il est impossible de communiquer par la langue des signes, étant également remarqué qu'il s'agit d'expressions très générales sans lien avec les fonctions spécifiques confiées au réclamant dans le magasin.

Elle soutient qu'il est ressorti de l'enquête menée par la Haute Autorité, que les mesures appropriées visant à permettre à Monsieur [ ] d'exercer son emploi, n'ont pas été mises en oeuvre par la société LE HOULMEDIS .

Elle ajoute que ces constatations ont rejoint celle de l'inspecteur du travail.

Elle conclut que dès lors que la société LE HOULMEDIS ne rapporte pas la preuve de la mise en place de mesures appropriées au sens de l'article L. 5213 - 6 la discrimination est caractérisée.

## MOTIFS

### Sur la recevabilité de la HALDE aux débats

Selon l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 consolidée au 2 avril 2006 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations. La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions ; dans ce cas, cette audition est de droit.

En l'espèce le conseil des prud'hommes est saisi de faits relatifs à une prétendue discrimination. En

outre suivant délibération du 14 décembre 2009 le collège a décidé à la suite de l'enquête menée dans le cadre des faits dont est saisi le Conseil des prud'hommes de Rouen, de présenter des observations devant le présent conseil.

Il convient en conséquence, en application des dispositions rappelées ci-dessus, de déclarer recevable la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité en ses observations.

### Sur la discrimination à l'égard du salarié

Selon l'article L. 1132 -1 du Code du Travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, **aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte** telle que définie à l'article premier de la loi numéro 2008 - 496 du 27 mai 2008 portants diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221 - 3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou **en raison de son état de santé ou de son handicap.**

Par ailleurs, l'article L. 5213 -6 du même code de prévoit qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés au 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L.5212 - 13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer d'y progresser pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soient dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213 - 10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur.

Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133 - 3.

En l'espèce il est constant que Monsieur [redacted] est handicapé de catégorie C. Monsieur [redacted] est en effet sourd-muet.

Des dispositions qui précèdent, il résulte qu'il appartient à l'employeur de mettre en oeuvre des mesures appropriées afin de permettre au salarié d'exercer son emploi et de le conserver. Certes le handicap de Monsieur [redacted] ne nécessitait pas la mise en place de moyens mécaniques comme l'indique la société LE HOULMEDIS. Il n'en demeure pas moins qu'afin de respecter scrupuleusement les instructions qui lui était données et de réaliser correctement son travail conformément aux attentes de l'employeur, de même qu'afin de se sentir intégré au sein d'une équipe et d'échanger avec ses collègues ainsi qu'avec ses supérieurs hiérarchiques, l'employeur aurait dû mettre en oeuvre des mesures adaptées au handicap de Monsieur [redacted] de telle sorte que celui-ci puisse exercer son travail dans les mêmes conditions que ses collègues.

Certes ces derniers attestent de ce que Monsieur [redacted] était affecté à des tâches équivalentes aux leurs, sans qu'ils n'existe de différences entre le travail demandé à ce dernier et le travail qui leur était demandé. Néanmoins le fait qu' aucune distinction n'ait été mise en oeuvre dans l'exercice du travail confié aux salariés, alors que Monsieur [redacted] présentait un handicap important, qui aurait dû justifier une différence de traitement entre les salariés afin de faciliter l'insertion professionnelle du salarié handicapé et l'exercice de son activité, démontre à lui seul que l'employeur n'a manifestement pas mis en oeuvre les mesures appropriées afin de permettre au travailleur d'exercer son travail, d'y progresser et par voie de conséquence le conserver.



Afin d'établir qu'il a rempli son obligation au regard de l'article L5213 - 6 du code du travail l'employeur invoque d'une part le fait qu'il aurait remis à l'ensemble de ses salariés un petit guide reprenant le langage des signes et d'autre part que l'épouse de Monsieur [ ] est intervenue régulièrement en qualité d'interprète.

Il convient toutefois de constater qu'en l'absence de formation adéquate, la simple remise d'un dictionnaire des signes ne permet pas de considérer que des mesures permettant une communication aisée entre Monsieur [ ] et ses collègues et en conséquence son intégration dans l'entreprise au même titre que les autres salariés, ait été mises en oeuvre par l'employeur. En effet le langage des signes est un mode de communication qui s'acquiert par la pratique et nécessite pour être efficace une parfaite connaissance de celui-ci, pratique et connaissances que la seule remise d'un guide ne peut manifestement pas permettre d'acquérir.

Quant à l'intervention ponctuelle de Madame [ ] en qualité d'interprète, celle-ci ne peut être considérée comme la mise en oeuvre de mesures appropriées. En effet ce faisant, l'employeur fait entièrement reposer son obligation sur le salarié lui-même alors que les dispositions de l'article L5213-6 mettent bien évidemment l'obligation de prendre les mesures appropriées permettant un travailleur handicapé d'exercer son emploi à la charge de l'employeur.

Ainsi il appartenait à la société LE HOULMEDIS de prendre contact avec des services de communication professionnelle telle l'ARIADA, association d'insertion et d'accessibilité des déficients auditifs, dont l'intervention n'entraînait pas une charge disproportionnée pour l'employeur.

Afin de se décharger de sa responsabilité, la société LE HOULMEDIS soutient que cette association ne l'a jamais contactée. Toutefois outre le fait qu'une attestation émanant de cette association indique : *"le premier contact avec l'équipe a été bon et le directeur nous semblait ouvert à nos propositions concernant l'intégration de Monsieur [ ]".* *Changement de direction au centre Leclerc et depuis plus aucun contact avec l'ARIADA. Nous avons proposé des entretiens, une sensibilisation au handicap, un module d'accueil mais tout a été refusé. Nous n'avons pas pu continuer le suivi avec Monsieur [ ]*. En tout état de cause il appartenait à l'employeur de s'adresser directement à cette association et non d'attendre que celle-ci se manifeste. En effet c'est à l'employeur de mettre en oeuvre les mesures adéquates. Dans ce contexte c'était à la société HOULMEDIS de se rapprocher d'ARIADA et non l'inverse.

L'attestation de Madame [ ] (outre le fait qu'elle établit la passivité de l'employeur face à ses obligations, démontre combien l'intervention de l'épouse du salarié à titre d'interprète était insuffisante et ne pouvait pas être constitutive des mesures prévues à l'article L5213 - 6 du code du travail. En effet cette dernière fait état d'une intervention qui va bien au-delà du seul interprétariat. Son intervention aurait permis une réintégration du salarié dans l'entreprise par la mise en oeuvre d'entretiens, de sensibilisation au handicap de la mise en oeuvre d'un module d'accueil, mesures que l'intervention de Mme [ ] ne pouvait bien évidemment pas mettre en oeuvre.

Il résulte en conséquence de ces éléments que la société le HOULMEDIS a manqué à ses obligations. Or il ressort des pièces versées aux débats, qu'en raison du fait qu'il n'a pu s'intégrer au sein de l'entreprise, par la seule faute de l'employeur, Monsieur [ ] a développé un syndrome dépressif dont il n'est actuellement pas encore guéri. En effet il verse aux débats des certificats médicaux de son psychiatre qui atteste de son état consécutif aux difficultés professionnelles.

Monsieur [ ] est en conséquence fondée à obtenir réparation de son préjudice à hauteur de 5000 € ;

En revanche dans la mesure où il n'établit pas la perte de salaire qu'il invoque, le conseil n'est pas en mesure d'apprécier ce préjudice. Monsieur [ ] sera donc débouté de cette demande.

En revanche il y a lieu de lui accorder une somme de 700 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La nature du litige justifie l'exécution provisoire de la présente décision.

### PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort

Déclare recevable LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR L'ÉGALITÉ en ses observations ;

Dit que la société LE HOULMEDIS a manqué à ses obligations au titre de l'article L. 5213 - 6 du Code Du Travail ;

Dit que Monsieur [ ] été victime de discriminations au sens de l'article L. 5213 - 6 du Code Du Travail ;

Condamne la société LE HOULMEDIS à verser à Monsieur [ ] la somme de 5000 € au titre de son préjudice moral outre celle de 700 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Ordonne l'exécution provisoire .

Condamne la société LE HOULMEDIS aux dépens.

Le Greffier



Copie Certifiée Conforme  
Le greffier,



Le Juge Départiteur

