

JUGEMENT DU CPH DE GRENOBLE EN DEPARTAGE DU 8 JANVIER 2024

EXPOSE DU LITIGE

M. F [] a été recruté en date du 13 décembre 2004 par la société LA P [] en contrat à durée déterminée, puis du 30 août 2006 en contrat à durée indéterminée.

Au dernier état des relations contractuelles, M. F [] était engagé aux fonctions d'agent de courrier.

La convention applicable à la relation de travail est celle dite « La P [] ».

Le 24 décembre 2012, à la suite d'une visite médicale avec la médecine du travail, il a été déclaré apte avec réserves au poste d'agent de courrier.

Le 9 janvier 2013, M. F [] a été victime d'un accident du travail et a été placé en arrêt de travail.

Le 16 novembre 2014, M. F [] a été déclaré par la médecine du travail apte au poste d'agent de courrier, avec reprise à mi-temps, ce qui a été confirmé après des visites de contrôle les 13 janvier et 5 mars 2015.

Le 23 novembre 2015, M. F [] a été déclaré apte au poste d'agent de courrier, à la reprise à temps plein par la médecine du travail.

M. F [] a été placé en arrêt de travail du 23 juin au 30 septembre 2016.

M. F [] a été déclaré apte au poste d'agent de courrier avec réserves lors de sa visite de reprise auprès du médecin du travail le 5 octobre 2016.

M. F [] a été placé en arrêt de travail du 21 novembre au 3 décembre 2016, puis du 15 décembre 2016 au 15 avril 2019.

Suite à deux visites médicales des 16 et 18 avril 2019 effectuées par la médecine du travail, M. F [] a été déclaré inapte au poste d'agent de courrier, mais avec des possibilités de reclassement aux postes d'agent de cabine, de responsable équipe technique, d'équipier spécialisé en « plateforme flux colis », en ilot logistique avec réserves ou en chargé de clientèle.

Par courrier du 31 mai 2021, M. F [] s'est vu notifier une impossibilité de reclassement et son licenciement pour inaptitude définitive à son poste.

Par requête enregistrée au greffe le 16 décembre 2021, M. F [] a saisi le Conseil de prud'hommes de Grenoble à l'effet d'obtenir notamment que la société LA P [] produise tous documents utiles au calcul de l'indemnité de licenciement, que le licenciement soit déclaré nul pour atteinte au droit à la protection de la santé, et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La société LA P [] a été convoquée devant le bureau de conciliation le 8 février 2022 ; faute de conciliation, l'affaire a été appelée devant le bureau de jugement le 15 mars 2023, qui s'est mis en partage de voix par procès-verbal du 28 mars 2023.

Dans ses dernières écritures, et auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé de ses/leurs prétentions et moyens, M. F [] a sollicité, sous le bénéfice de l'exécution provisoire :

- la condamnation de la société LA P [] à lui payer la somme de 1.546,66 € pour 2019 et 843,63 € pour 2018 au titre des congés payés ;
- qu'il soit jugé que licenciement prononcé à l'égard d'un salarié en raison de son état de santé est nul pour atteinte au droit à la protection de la santé ;
- qu'il soit dit que son licenciement est nul ;
- la condamnation de la société LA P [] à lui payer la somme de 44.544 € de dommages et intérêts pour licenciement nul ;
- la condamnation de la société LA P [] à lui payer la somme 10.000 € de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité ;
- qu'il soit constaté que la société LA P [] n'a pas respecté son obligation de reclassement ;

- qu'il soit dit que le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

à titre principal,

- qu'il soit dit que le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail doit être écarté, ce plafonnement portant une atteinte au droit de M. F. [] de recevoir une indemnisation adéquate de l'ensemble de ses préjudices, en violation des dispositions des articles 4 et 10 de la convention 158 de l'OIT et de l'article 24 de la Charte sociale européenne, et constituant une discrimination en violation du droit de l'Union Européenne ;

- la condamnation de la société LA P [] à payer à M. F. [] la somme de 44.544 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en réparation de l'ensemble des préjudices professionnels, financiers et moraux subis dans le cadre de la rupture de son contrat ;

à titre subsidiaire, si le conseil ne retenait pas la nécessité d'écarter le plafonnement, la condamnation de la société LA P [] à verser à M. F. [] la somme de 22.262 € correspondant à 12 mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L. 1235-3 du code du travail ;

en tout état de cause,

- la condamnation de la société LA P [] à lui payer la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens ;

- le rejet de l'intégralité des demandes reconventionnelles formées par la société LA P []

Dans ses dernières écritures, et auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé de ses/leurs prétentions et moyens, la société LA P [] a sollicité :

sur l'exécution du contrat de travail :

- qu'il soit constaté que l'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement, à savoir le 13 décembre 2004, est correcte et qu'aucun complément d'indemnité de licenciement n'est dû ;

- qu'il soit constaté que M. F. [] a été rempli de ses droits dans le cadre de l'indemnité de congés payés ;

- la déclaration d'irrecevabilité de la demande de dommages et intérêts de M. F. [] au titre d'un prétendu manquement à l'obligation de sécurité, les faits sur lesquels la demande est fondée étant prescrits ;

sur la rupture du contrat de travail :

- qu'il soit constaté que les faits à l'origine de la demande tant de nullité que de l'absence de cause réelle et sérieuse sont prescrits ;

- qu'il soit dit qu'il ne saurait être reproché à l'entreprise des faits de discrimination ;

- qu'il soit dit que les demandes de nullité à titre principal, et de licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre subsidiaire, sont irrecevables ;

- qu'il soit constaté que la société n'a jamais refusé de mettre en œuvre les mesures appropriées pour maintenir M. F. [] dans l'emploi ;

- qu'il soit constaté que la société a diligenté des recherches loyales et sérieuses de reclassement ;

- qu'il soit constaté que le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de M. F. [] est bien fondé ;

- qu'il soit dit que le licenciement de M. F. [] repose sur une cause réelle et sérieuse ;

- le rejet des entières demandes de M. F. [] ;

en tout état de cause,

- que soit accueillie sa demande reconventionnelle ;

- la condamnation de M. F. [] à lui payer la somme de 2.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

À l'audience du 13 novembre, M. F. [], assisté, par son conseil, a repris à l'oral les prétentions et moyens contenus dans leurs dernières écritures. Il a en outre fait référence aux récents arrêts rendus par la Cour de cassation le 13 septembre 2023 au soutien de sa demande relative aux congés payés.

La société LA P [], représentée par son conseil, a repris à l'oral les prétentions et moyens contenus dans leurs dernières écritures.

À l'issue, l'affaire a été mise en délibéré au 18 décembre 2020 par mise à disposition au greffe.

Pour un complet examen des moyens et prétentions des parties, il est renvoyé à leurs pièces et conclusions, en application de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIVATION

1. Sur l'exécution du contrat de travail

1.1. Sur la recevabilité des demandes au titre de l'obligation de santé et sécurité

Exposé des moyens :

M. F. [] expose :

- que la prescription ne court, s'agissant des manquements présentant un caractère continu, que du jour où ils prennent fin dans leurs actes constitutifs et dans leurs effets ; qu'il n'a eu connaissance des conséquences du non-respect par l'employeur de son obligation de prévention des risques professionnels qu'à compter de son inaptitude définitive, de sorte que sa demande est recevable ;
- que l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat (Soc., 26 mai 2016, n° 14-15.555 ; Soc., 15 déc. 2016, n° 15-20.987) ou de prévention des risques professionnels (Soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.885 à 16-10.891), sachant que l'employeur s'abstient d'appliquer les préconisations du médecin du travail concernant un salarié, il manque à son obligation de sécurité (Soc., 27 septembre 2017, n° 15-28.605) ;

La société LA P [] fait valoir :

- que l'obligation de santé et de sécurité n'est plus une obligation de résultats ; que la jurisprudence a été assouplie, puisque l'obligation de sécurité n'est plus un résultat (Ass. Plén., 5 avr. 2019, n° 18-17.442) ;
- que les faits sur lesquels se fondent M. F. [] datent de plus de deux années après la saisine du Conseil – allant de 2012 à 2015 –, de sorte que sa demande à ce titre est prescrite ; - que les demandes tirées de la violation de l'obligation de sécurité sont prescrites par deux années en application de l'article L. 1471-1 du code du travail, comme cela ressort de la jurisprudence applicable en matière d'amiante (Soc., juillet 2020, n° 18-26.585) ;
- que si la société soutient qu'il s'agit d'une étude de poste de travail d'agent courrier, qu'il n'avait pas occupé depuis cinq années, l'étude de poste et des conditions de travail ne peut concerner que le poste occupé précédemment par le salarié puisque par définition il s'agit de vérifier si le poste de travail occupé par le salarié est compatible avec son état de santé, sachant que l'étude du poste réalisée le 2 avril 2019 concerne bien son poste et met parfaitement en évidence l'incompatibilité entre les tâches quotidiennement réalisées par le salarié et les différentes réserves des précédents avis d'aptitude.

Réponse du Conseil des prud'hommes :

Il résulte des dispositions de l'article L. 1471-1 alinéa 1 du code du travail, dans sa version en vigueur depuis le 1er avril 2018, que : « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Le point de départ de cette action ne peut être antérieur à la date à laquelle l'exposition au risque pour sa santé et sa sécurité a pris fin (Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-26.585).

En l'espèce, le dernier élément émanant de la médecine du travail relatif aux conditions de travail date du 2 avril 2019, consistant en une étude de poste ayant mis en évidence que le poste de M. F. [] ne respectait pas la totalité des réserves de l'avis d'aptitude du 23 novembre 2015.

Cette date du 2 avril 2019 marque le point de départ du moment où M. F. [] aurait dû avoir connaissance des problématiques relatives à sa santé et à sa sécurité sur son poste d'agent de courrier.

Suite à deux visites médicales des 16 et 18 avril 2019 effectuées par la médecine du travail, M. F. [] a été déclaré inapte au poste d'agent de courrier, avec possibilité de reclassement.

M. F. [] n'a plus occupé son poste d'agent de courrier depuis le printemps 2019, notamment en raison des visites médicales des 16 et 18 avril 2019, de sorte qu'il est considéré qu'il n'est plus exposé au risque pour sa santé et sa sécurité que l'inadaptation de ce poste représentait depuis cette date.

En conséquence, les demandes formées au titre de l'obligation de santé et de sécurité ayant été formées pour la première fois depuis le 16 décembre 2021, son action sur ce point est irrecevable.

1.2. Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

Exposé des moyens :

M. F. [] fait valoir sur ce point : que la somme de 2.921,04 euros bruts qui lui a déjà été versée ne

correspond pas au solde des congés payés restant dû, puisqu'il avait acquis au titre de l'année 2019 24 jours de congé, et pour l'année 2018 il lui restait 12 jours et pour l'année 2017 16 jours de congés, ce que lui a confirmé l'assistante sociale par un e-mail du 4 décembre 2019 ; que s'agissant des années 2018 à 2020, il a acquis des congés payés, qui n'ont pas été posés et n'ont pas été indemnisés.

La société LA P [] expose qu'en application de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans la mesure où M. F. [] a été en arrêt de travail au titre d'une maladie professionnelle à compter du 15 décembre 2016, il a continué d'acquérir des congés payés pendant une durée d'une année, soit jusqu'au 15 décembre 2017 soit 28 jours au titre de l'année 2017 ; que s'agissant des années 2018 à 2020, s'il a pu acquérir des congés payés, ceux-ci n'ayant pas été pris, et ne pouvaient être reportés compte-tenu de l'absence de travail sur au moins une journée dans l'année civile, règle rappelée dans un « flash RH » interne applicable.

Réponse du Conseil des prud'hommes :

L'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne prévoit que tout travailleur a droit à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés.

Aux termes de l'article L. 3141-3 du code du travail, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur.

L. 3141-5 5° du code du travail dispose que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il convient d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail en application de l'article 31 § 2 de la charte des droits fondamentaux de l'union européenne en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail (Cass. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.638).

En l'espèce, il est constant que M. F. [] s'est trouvé en arrêt de travail pour des motifs professionnels, notamment du 15 décembre 2016 jusqu'à son licenciement le 31 mai 2021.

En vertu du principe jurisprudentiel suscité, il convient d'écarter l'application de l'article L. 3141-5 du code du travail de la présente espèce, de sorte que les congés payés de M. F. [] sont dus, même pour les périodes durant lesquelles il n'a pas travaillé de manière effective pendant plus d'une année.

En conséquence, la société LA P [] est condamnée à payer M. F. [] les sommes de 1546,66 € pour l'année 2019 et de 843,63 € pour l'année 2018 au titre des congés payés.

2. Sur la demande d'annulation du licenciement

Exposé des moyens :

M. F. [] fait valoir :

- sur le fondement des articles 2224 du code civil et L. 1134-5 du code du travail, que l'action se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination, cette révélation étant constituée par la connaissance de tous les éléments permettant au salarié de s'estimer victime d'une discrimination ;
- que le licenciement dont il a fait l'objet est fondée sur une discrimination liée à son handicap, sachant que la méconnaissance par l'employeur des préconisations du médecin du travail est certes antérieure à son arrêt maladie du 15 décembre 2016, à la suite duquel il n'a pas repris une activité effective au sein de l'entreprise mais la manifestation juridique de la discrimination n'est intervenue qu'au moment du licenciement pour inaptitude ;
- qu'en tout état de cause que c'est l'étude de poste réalisée le 2 avril 2019 par le médecin du travail de la poste qui mettra en évidence que les tâches réalisées par le salarié ne respectaient pas les réserves de l'avis d'aptitude et ont conduit à la dégradation de son état de santé ; que l'étude de poste a concerné les fonctions d'agent de courrier, sachant que c'est sur ce type de poste que sa reprise initiale à temps complet a eu lieu en novembre 2015 et qu'il avait été de nouveau placé en arrêt du 20 août 2016 au 15 mars 2019 à la suite de survenance de nombreuses lombalgies ; que l'étude de poste ne peut concerner que le poste occupé précédemment par le salarié puisque par

définition il s'agit de vérifier si le poste de travail occupé par le salarié est compatible avec son état de santé, comme prévu par les articles L. 4624-4 et R. 4624-42 ;

- qu'en application des articles L. 5213-1 et 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, soit des « mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap (Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000), sous peine de voir une discrimination caractérisée au sens de l'article L. 1132-1 du code du travail en cas de refus de prendre des mesures appropriées ; que lorsqu'un travailleur handicapé est déclaré inapte, l'exigence générale de recherche d'un reclassement doit être combinée à l'obligation spécifique au travailleur handicapé d'adaptation du poste de travail posée par l'article L. 5123-6 du code du travail, que l'employeur doit prendre les « mesures appropriées » pour permettre au salarié handicapé de conserver son emploi ; à défaut le licenciement est nul en tant que constitutif d'une discrimination fondée sur le handicap (Soc. 3 juin 2020, n° 18-21.993) ;

- que malgré des réserves émises par la médecine du travail quant à la manière d'exercer ses tâches d'agent de courrier supposant le portage de lourdes charges – novembre 2014, janvier 2015, novembre 2015 – qui nécessitaient un aménagement de son poste de travail, la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé renouvelée le 16 avril 2019 dont son employeur a eu connaissance, l'étude de poste réalisée le 2 avril 2019 mettra en évidence que les tâches réalisées par le salarié ne respectaient pas les réserves et ont conduit à la dégradation de son état de santé.

La société LA P [] expose :

- que les demandes inhérentes à des accusations fondées sur une discrimination doivent dater de moins de cinq ans avant la saisine de la juridiction ; que dès lors que les faits invoqués à l'appui de la demande de remise en cause de la rupture du contrat de travail sont prescrits, les demandes formulées par le salarié sont prescrites et sont dès lors irrecevables ; que placé en arrêt de travail à compter du 15 décembre 2016, M. F. [] n'a par la suite jamais repris une activité effective au sein de l'entreprise et que les faits reprochés sont antérieurs à son dernier son dernier arrêt de travail, à savoir au 14 décembre 2016, date du dernier jour de travail ;

- que s'agissant de l'étude poste du 2 avril 2019, la finalité de cette étude est justement d'en tirer soit une aptitude, soit des propositions d'aménagement, soit un constat d'inaptitude, de sorte que M. F. [] ne peut solliciter la nullité de son licenciement, ou son absence de cause réelle et sérieuse, en se fondant uniquement sur une étude d'un poste que le salarié n'avait pas occupé depuis plus de cinq ans ; que la société a toujours été vigilante à la situation de M. F. [], la médecine du travail l'ayant reçu à six reprises entre 2012 et 2016, à la demande de l'employeur ; que si l'employeur n'avait pas aménagé le poste de M. F. [], celui-ci ou la médecine du travail aurait alerté sur le caractère inadapté de son poste.

Réponse du Conseil des prud'hommes :

Aux termes de l'article 12 du code de procédure civile, le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables et il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

L'article L. 1226-2 du code du travail dispose que lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

L'article L. 1226-2-1 du même code ajoute que lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Aux termes de l'article L. 1132-2 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant 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 état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

Selon l'article L. 1132-4 du code du travail, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article L. 1134-5 du code du travail issu de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 dispose que l'action en réparation du préjudice résultant d'une discrimination se prescrit par cinq ans à compter de la révélation de la discrimination.

L'article L. 1334-1 du code du travail fixe une répartition de la charge de la preuve des discriminations. Le juge doit suivre un processus probatoire en trois étapes. Il lui appartient :

- 1°) à titre préalable, d'examiner la matérialité de tous les éléments invoqués par le salarié,
- 2°) si la matérialité de certains faits est avérée, d'apprécier si ces faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte,
- 3°) dans l'affirmative, d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

2.1. S'agissant de la recevabilité de sa demande de nullité du licenciement de M. F [REDACTED]

Dans la mesure où c'est le licenciement pour inaptitude et l'impossibilité de reclassement intervenu le 30 mai 2021 qui permettrait de caractériser un acte discriminatoire à l'égard de M. F [REDACTED] en raison de son état de santé et de son handicap – peu importe qu'une partie des faits soient datés de plus de cinq années –, le demandeur est parfaitement recevable à solliciter la nullité de son licenciement pour motif discriminatoire, prétention qu'il a formulé dès sa requête initiale déposée le 16 décembre 2021.

2.2. S'agissant de la caractérisation de l'existence d'une discrimination

En application de l'article 12 du code de procédure civile, il convient de considérer que M. F [REDACTED] se prévaut, outre les éléments relatifs à la non-prise en compte de son état de santé tels que développés ci-dessus, de la violation par la société LA P [REDACTED] de son obligation de reclassement.

2.2.1. S'agissant de l'examen de la matérialité des éléments invoqués par le salarié

M. F [REDACTED] se prévaut d'une part du fait que l'inadaptation de son poste de travail est discriminatoire, sachant que c'est cette absence d'aménagement qui l'a rendu inapte, de sorte que le licenciement est nul. Ces éléments ont été détaillés ci-dessus dans l'exposé des moyens des parties.

Concernant l'obligation de reclassement, M. F [REDACTED] relève qu'elle n'a pas été respectée par la société LA P [REDACTED] dans la mesure où :

- entre avril et novembre 2019, il n'a reçu aucune information ni aucun contact de la part de son employeur, et n'a été accompagné par la référente handicap de son employeur qu'à sa demande ; que son premier entretien dans le cadre de son projet de reconversion date du 6 septembre 2019 ;

- il ne s'est jamais fait proposer le moindre poste, malgré ses demandes aux fins de travail sur des emplois disponibles et les deux immersions qu'il a réalisées dans certains services ; en décembre 2019, il a été en immersion en qualité de chargé de clientèle, a fait l'objet d'une bonne appréciation, puis a passé avec succès les tests de présélection en février 2020 puis de sélection en mai 2020, sachant qu'in fine sa candidature n'a pas été retenue ; de même, il a entrepris des démarches aux fins de trouver un autre poste au sein de la société défenderesse en août 2020, mais sa candidature n'a pas été retenue ; il souligne également avoir déposé de sa propre initiative 17 candidatures spontanées, aucune n'ayant été retenue ; des postes compatibles avec l'état de santé de M. F [REDACTED] existaient donc, mais la société LA P [REDACTED] ne les lui a pas proposés.

2.2.1.1. S'agissant d'une part de l'adaptation de son poste à ses problèmes de santé, M. F. [] produit notamment le dernier avis rendu par la médecine du travail le 23 novembre 2015, exposant : « *Apte reprise à temps plein, éviter les déplacements avec manutention de port de charges dans escaliers, pas de reprise en distribution (lettres ou colis) [le conseil souligne], peut poursuivre collectes avec hayon (SMH) tri courrier (cedex, livraison sacs dépôts : poids des sacs à 12 kgs), essai dispersion (Eybens) pas de contre-indication aux horaires matinaux (à 4h45 : prise de service) ».*

M. F. [] déclare que son arrêt de travail entre le 20 août 2016 et le 15 mars 2019 était lié à son emploi, suite à la survenance de nombreuses lombalgies.

Il verse en outre aux débats une étude réalisée par le service de santé et de sécurité au travail sur le poste de M. F. [] le 14 mars 2019, qui décrit précisément les tâches effectuées par les salariés au sein de la plateforme de préparation et de distribution du courrier d'Eybens.

L'une des tâches décrites consistait notamment en « *l'alimentation du chantier colis : les conteneurs sont vidés et les colis placés sur un table-convoyeur, avec une surface de travail à hauteur de 90 cm. La manipulation de colis doit être réalisée de 0 cm à 90 cm et de 160 à 90 cm (positions les plus contraignantes), avec possibles mouvements contraignants du dos et du rachis (torsion, se pencher, s'agenouiller, etc.)*».

2.2.1.2. S'agissant d'autre part du non-respect de l'obligation de reclassement, M. F. [] produit notamment l'appréciation effectuée par un responsable de service dans lequel il avait effectué un stage d'immersion en tant que chargé de clientèle, de laquelle il ressortait « *agent motivé par le poste avec une bonne intégration dans le bureau agent attentif qui a bien réalisé les tâches confiées* ».

Il produit en outre un bilan de suivi établi par un conseiller en évolution professionnelle de la société LA P [] dans lequel il était indiqué que M. F. [] avait réussi, s'agissant de ce même poste de chargé de clientèle, l'ensemble « *des étapes, tests psychotechniques, entretien de motivation* », pour échouer au stade de l'entretien final dans le cadre de ce poste.

Il produit en outre l'ensemble des autres démarches qu'il a effectuées par la suite pour tenter de trouver un poste adapté chez son employeur, à savoir, notamment, une autre immersion au sein de la « *plateforme interne courrier PIC* » et 17 candidatures spontanées. Pourtant, il a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que la matérialité des faits décrits par M. F. [] est établie

2.2.2. Sur le fait de savoir si les éléments matériels avancés par le salariés caractérisent des actes discriminatoires

Pris dans leur ensemble, les éléments matériels permettent de caractériser une discrimination en raison de l'état de santé de M. F. [] .

En effet, il est manifeste que malgré un avis de la médecine de prévention précisant explicitement que l'intéressé ne devait pas être affecté à un service de distribution, il l'a manifestement été, tel que cela ressort de l'étude de son poste réalisée le 2 avril 2019.

Par ailleurs, malgré ses démarches actives au sein de son employeur qui est une société de taille nationale et qui comprend de nombreuses possibilités d'emplois, la société LA P [] a proposé à M. F. [] aucun poste de reclassement avant son licenciement alors que c'était son obligation, le laissant plutôt candidater classiquement et essuyer des refus, alors qu'il aurait dû être prioritaire dans l'attribution d'un poste de chargé de clientèle adapté à sa situation physique, tel que préconisé par la médecine de prévention dans son avis définitif du 18 avril 2019.

2.2.3. Sur les éléments avancés par l'employeur

La société LA P [] s'agissant de la prise en compte de ses difficultés médicales, se contente d'indiquer que l'étude de poste du 2 avril 2019 a eu lieu cinq années après son placement en arrêt maladie, sans aucunement expliquer pourquoi M. F. [] avait été maintenu sur un poste de distribution suite à l'avis du 23 novembre 2015, alors que cela avait explicitement été contre-indiqué par la médecine du travail.

Concernant son obligation de reclassement, la société LA P [] se contente d'affirmer qu'aucun poste n'était compatible avec la restriction visée par la médecine du travail, sans aucunement expliciter pourquoi M. F [] n'a pas été retenu sur le poste de chargé de clientèle, alors qu'elle avait obligation de le reclasser et qu'il avait réussi l'ensemble des tests rendus nécessaires pour que lui soit attribué ce poste.

L'employeur échoue ainsi à démontrer que les faits matériellement établis par M. F [] sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que le placement de M. F [] sur un poste pour lequel une inaptitude avait été identifiée antérieurement en raison de son état de santé et le non-respect de son obligation de reclassement, en ne lui accordant pas un poste de chargé de clientèle pour lequel l'intéressé remplissait les conditions de requises et malgré une obligation de reclassement, constituent des actes de discrimination en raison de son état de santé.

La nullité du licenciement est donc prononcée.

3. Sur les dommages et intérêts pour licenciement nul

En application de l'article L.1235-3 du Code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés par l'article susvisé.

L'article L.1235-3-1 du Code du travail permet cependant d'écarter ce barème lorsque le licenciement est nul, puisqu'il dispose que l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à : 3° un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4.

Eu égard aux faits que M. F [] a subi un licenciement discriminatoire, à son âge (44 ans) et à son ancienneté (14 ans) au moment du licenciement et aux caractéristiques actuelles du marché du travail, il sera alloué à M. F [] la somme de 33.408 euros bruts (soit 18 mois de salaire) à titre d'indemnité pour licenciement nul.

4. Sur les autres demandes

4.1. Sur les dépens

Aux termes de l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

La société LA P [] partie perdante, doit supporter les dépens de la présente instance.

4.2. Sur l'article 700 du Code de procédure civile

Selon l'article 700 du code de procédure civile, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à condamnation.

La société LA P [] partie tenue aux dépens, est condamnée à verser à M. F [] une indemnité que l'équité commande de fixer à la somme de 2.000 €.

4.3. Sur l'exécution provisoire

A moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du Conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Le Conseil de prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions.

Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

- 1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;
- 2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;
- 3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

En l'espèce, la nature du litige ne justifie pas que l'exécution provisoire soit prononcée, outre les dispositions exécutoires de droit à titre provisoire.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes de Grenoble, section commerce, statuant en formation de départage, publiquement, par jugement contradictoire, et en premier ressort

DECLARE IRRECEVABLES les demandes formées par M. F. [] au titre de l'obligation de santé et de sécurité ;

DECLARE RECEVABLE la demande de nullité du licenciement formée par M. F. [] ;

PRONONCE la nullité du licenciement du 31 mai 2021 de M. F. [] ;

CONDAMNE la société LA P [] à payer à M. F. [] les sommes suivantes au titre des congés payés :
 - 1546,66 € pour l'année 2019 ;
 - 843,63 € pour l'année 2018 ;

CONDAMNE la société LA P [] à payer à M. F. [] la somme de 33.408 euros bruts à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

CONDAMNE la société LA P [] à payer à M. F. [] la somme de 2.000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

RAPPELLE que les sommes à caractère salarial bénéficient de l'exécution provisoire de droit, dans la limite de neuf mois de salaires, nonobstant appel et sans caution, en application des dispositions de l'article R. 1454-28 du code du travail, la moyenne des trois derniers mois de salaire étant de 1856,02 € ;

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe de la juridiction les parties en ayant été avisées conformément à l'article 450 du code de procédure civile.

Le greffier,

J. []

Le juge,

[]