

Norbert gagne son procès contre Auchan



Le 30 juin dernier, la cour d'appel de Douai a condamné Auchan pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse de Norbert DEGESELLE agent de sécurité de la Centrale pendant 11 ans (et près de 17 ans d'ancienneté), bénéficiaire de la qualité de travailleur handicapé pour un handicap de naissance.

Auchan devra :

- verser à Norbert 25 000 euros de dommages et intérêts
- rembourser à Pôle Emploi 6 mois d'allocation
- et prendre en charge toutes les dépenses de première instance (prud'hommes) et d'appel.

Si nous sommes satisfaits que l'injustice qu'a subit Norbert soit officiellement reconnue, nous constatons que Norbert est toujours malheureusement sans emploi, et que lui et sa famille vivent maintenant avec le RSA.

Malgré ses recherches et en cette période de crise, il lui est difficile de retrouver un travail.

Suite à ce jugement, nous avons adressé le 2 juillet un courrier à la DRH des Services Centraux pour lui demander de bien vouloir réexaminer la possibilité de lui trouver une place.

Le juge ayant souligné qu'à l'époque Auchan n'avait pas fait une recherche de reclassement suffisante, et la DRH nous ayant souvent fait part de son engagement et de celui de l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, il y a là pour Auchan la possibilité de mettre en phase les paroles et les actes, et ainsi mettre un terme heureux - si elle le veut bien - à une situation qui n'aurait jamais dû se produire.

Nous adresserons un courrier également dans ce sens à la DRH France et à la DRH Groupe.

Pour ceux qui souhaitent adresser un message à Norbert, voici son email : norbert.degeselle@dbmail.com

**Pour mémoire,
le tract que nous avons distribué
en décembre 2007
suite au licenciement de Norbert**



La DRH ne devait pas licencier Norbert

« L'employeur ne peut licencier un salarié pour inaptitude à son poste, que s'il est dans l'impossibilité de le reclasser ».



La DRH n'était pas dans l'impossibilité de reclasser Norbert

Le reclassement s'apprécie au niveau de l'établissement et de l'entreprise. Le fait de proposer au salarié d'aller passer des entretiens d'embauches dans d'autres entreprises extérieures au groupe, ne constitue en aucune manière une démarche de reclassement.

Au niveau Etablissement

Il n'y a eu aucune proposition de reclassement en Centrale, ni aucune volonté réelle d'en trouver, alors qu'il existe, bien évidemment, plusieurs possibilités.

Au niveau Entreprise

Norbert a eu UNE proposition (poly-activité hôte de caisse/ELS) qui n'était pas compatible avec l'inaptitude indiquée par le médecin du travail. Il a eu aussi la proposition de changer de région !

Autrement dit, RIEN !!!

Pour le reste, toutes les propositions et démarches (ex : Simply Market) sont venues de Norbert !

Mise en inaptitude

L'inaptitude de Norbert à sa fonction découle d'une décision de la direction de redéfinir le poste qu'il occupait depuis 11 ans. Suite à cette nouvelle orientation de fonction, son responsable hiérarchique a demandé qu'il passe une visite médicale. Au vu de la nouvelle définition de poste, le médecin a indiqué une inaptitude à la fonction, à hauteur de 20%.

Cette redéfinition du poste n'a fait l'objet d'aucune anticipation sur les conséquences pour l'emploi alors que les limites physiques de Norbert étaient connues de la direction depuis 16 ans.

Norbert a eu un enfant en 2006. Son épouse est sans emploi. Il est travailleur handicapé (handicap de naissance). Il est maintenant au chômage suite à son licenciement par Auchan après 16 ans d'ancienneté sans jamais avoir eu aucune sanction ni aucune absence.

Cette procédure a entraîné chez lui une dépression réactionnelle et des problèmes financiers.

Non respect de l'Accord Auchan sur l'emploi des travailleurs handicapés

La loi fixe aux entreprises un taux d'emploi des travailleurs handicapés à 6% minimum.

Un accord dérogatoire a abaissé cet objectif minimal à 4,5% pour Auchan, en échange d'une réelle volonté d'emploi des travailleurs handicapés, et notamment dans l'embauche, le maintien dans l'emploi et le reclassement.

Dans les Services Centraux, sur un effectif total de 2189 salariés, nous avons 23 salariés handicapés. Soit **1,05%**. Nous sommes donc très loin du compte !

Où est l'engagement réel de l'entreprise ?

La CFDT s'interroge sur la pérennité de sa signature sur cet accord !?!

Le CHSCT aurait dû être consulté pour étudier "les mesures d'aménagements pour permettre aux salariés handicapés ou inaptes de conserver un emploi correspondant à leur qualification".

Toujours selon cet accord, un membre désigné du CHSCT doit participer à la réunion annuelle avec le médecin du travail, le DRH et les responsables de secteur, pour identifier "les mesures préventives nécessaires en vue de prévenir l'inaptitude ou d'anticiper d'éventuelles mesures de reclassement".

Tout cela n'a jamais été fait !

Le CHSCT a été tenu à l'écart de ce qui se passait. Il n'a jamais été informé de la redéfinition de poste, ni de la mise en inaptitude. Le CHSCT n'a donc jamais pu exercer ses prérogatives et ses missions. Il n'a eu connaissance de la situation qu'une fois le licenciement prononcé (et encore, ce n'est pas la DRH qui a communiqué l'info) !

Cela n'est pas acceptable.