

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRÊT DU 26 Avril 2017

(n° , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/04580

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 Mars 2014 par le Conseil de prud'hommes - Formation de départage de PARIS section RG n° 11/15011

APPELANTE

Madame [I] [E]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

comparante en personne

INTIMEE

SAS ACTICALL FRANCE

[Adresse 2]

[Adresse 2]

représentée par Me Anne MURGIER, avocat au barreau de PARIS

substitué par Me Fadi SFEIR, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 21 Février 2017, en audience publique, devant la Cour composée de :

Mme Marie-Antoinette COLAS, Présidente

Mme Françoise AYMES-BELLADINA, Conseillère

Mme Stéphanie ARNAUD, Vice-présidente placée

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Laura CLERC-BRETON, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

- mis 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,

- signé par Mme Marie-Antoinette COLAS, Présidente, Présidente et par Mme Christelle RIBEIRO, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

Madame [I] [E] a été engagée selon contrat de travail à durée indéterminée en date du 22 décembre 2005 avec une reprise d'ancienneté au 1er juin 2005, par la SAS Acticall, en qualité de télé conseillère.

L'entreprise compte plus de dix salariés. La convention collective applicable est celle des prestataires de service du secteur tertiaire.

Madame [E] a exercé les fonctions de représentante de section syndicale à compter du 27 août 2009 et a été inscrite sur la liste des conseillers du salarié à compter du 9 décembre 2009.

A la suite d'un accident de trajet, la salariée a bénéficié d'un premier arrêt maladie entre le 15 février et le 19 mars 2011.

Elle a été placée à nouveau en arrêt de travail pour maladie non professionnelle du 1er juillet au 6 septembre 2011.

Par un lettre du 24 octobre 2011 Madame [E] a pris acte de la rupture de son contrat de travail, reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté son obligation d'organiser une visite médicale de reprise suite à un arrêt maladie.

Le 26 octobre 2011, Madame [E] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris qui par jugement de départage du 28 mars 2014, a jugé que la lettre du 24 octobre 2011 constitue une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Madame [E] et que celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par ailleurs le conseil de prud'hommes de Paris a condamné la SAS Articall à payer à Madame [I] [E] les sommes suivantes avec intérêts au taux légal :

- 7.490,58 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1.622,95 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 2.496,86 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés afférents,
- 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour privation du droit individuel à la formation,
- 1.000 euros au titre des frais de procédure.

Par déclaration en date du 23 avril 2014, Madame [E] a relevé appel du jugement du 28 mars 2014, demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a considéré que sa prise d'acte produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse mais de l'infirmier s'agissant des montants alloués au titre des diverses indemnités de fin de contrat. Elle réclame la condamnation de l'employeur au paiement des sommes suivantes avec intérêts au taux légal :

- 23.076,39 euros en réparation de son statut protecteur,
- 3.107,94 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés afférents,
- 1.867,76 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 18.647,76 euros d'indemnité pour licenciement nul,
- 1.000 euros pour absence de mention du DIF,
- 2.500 euros au titre des frais de procédure.

Elle sollicite également la remise dans un délai de quinze jours à compter du prononcé de la décision sous astreinte de 150 euros par jour de retard d'un certificat de travail du 1er juin 2005 au 24 décembre 2011 (fin du préavis), les bulletins de salaire d'octobre (rectifié), novembre et décembre 2011 et d'un certificat de travail conformes.

La société Articall demande à la cour d'infirmier le jugement déféré en toutes ses dispositions et de requalifier la prise d'acte de rupture de son contrat de travail par Madame [E] en démission. En conséquence, la société demande à la cour de condamner la salariée au paiement des sommes suivantes :

- 1.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- 2.496,86 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés afférents.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés aux conclusions respectives des parties visées par le greffier et soutenues oralement lors de l'audience.

MOTIFS

Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail :

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur.

L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit.

Il résulte encore de la combinaison des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du code du travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail.

Madame [E] a pris acte de la rupture de son contrat de travail par courrier du 24 octobre 2011 rédigé en ces termes :

« Il m'apparaît clairement que certains des agissements d'Acticall à mon égard ne respectent pas un élément fondamental du code du travail, à savoir l'obligation de convoquer les salariés aux visites médicales.

J'ai repris mon travail le 7 septembre 2011 après un arrêt maladie de deux mois et à ce jour je n'ai été convoquée à aucune visite à la médecine du travail.

Cette omission, prohibée par le code du travail, vient en violation de vos obligations légales et réglementaires. Déjà ma précédente visite médicale (5/04/2011) avait été initiée à ma demande car revenant d'un accident de travail de plus d'un mois (15/02/2011 au 19/03/2011), je n'avais eu aucune convocation programmée par Acticall dans les huit jours.

Je considère ces manquements constitutifs d'une grave défaillance de vos devoirs à mon égard.

Je me vois placée dans l'impossibilité de poursuivre mon contrat de travail.

Par la présente, je prends acte de la rupture de mon contrat de travail, laquelle me libère de mes obligations à votre égard et de toute période de préavis. »

Comme manquements graves invoqués au soutien de sa prise d'acte de son contrat de travail, Madame [E] fait état à l'audience de :

l'absence de visite médicale de reprise lors de son retour le 7 septembre 2011,

sa mutation géographique sur un autre site en l'absence de visite médicale de reprise et alors que son contrat de travail était toujours suspendu.

La société Acticall fait valoir que la salariée souhaitait quitter l'entreprise depuis longtemps mais sans en prendre l'initiative. Outre qu'elle rencontrait des difficultés sur son lieu de travail, elle ne s'impliquait pas dans ses fonctions comme en atteste le chef de plateau Monsieur [R].

Elle ajoute que Madame [E] a pris acte de la rupture de son contrat de travail sans jamais avoir réclamé au préalable l'organisation d'une visite médicale.

L'employeur explique que l'absence de visite médicale de reprise relève d'un simple oubli exceptionnel qui aurait été corrigé immédiatement si la salariée avait pris la peine de l'en alerter.

Il considère avoir toujours pris en considération les problèmes de santé de Madame [E] et respecté les préconisations de la médecine du travail. Il a ainsi aménagé sa charge de travail et ses horaires afin de moins l'exposer aux facteurs de stress. Il l'a changée d'affectation afin de tenir compte des contraintes spécifiques liées à son état de santé. Il précise que ce changement ne constitue pas une modification de son contrat de travail et qu'en tout état de cause, Madame [E] avait expressément accepté cette nouvelle affectation le 8 septembre 2011.

Aux termes de l'article R.4624-21 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au 30 janvier 2012 applicable à l'espèce, le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail (*) après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

L'article R. 4624-22 du même code prévoit que dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Seul l'examen pratiqué par le médecin du travail dont doit bénéficier le salarié à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail lors de la reprise du travail en application des articles précités met fin à la période de suspension.

L'initiative de faire passer au salarié une visite de reprise après un arrêt maladie ayant duré au moins 21 jours revient à l'employeur. Cette obligation relève de l'obligation générale de sécurité de résultat inscrite à l'article L4121-1 du code du travail. Toutefois, cette obligation de l'employeur d'organiser une visite de reprise suppose que le salarié ait manifesté l'intention de reprendre son travail. En l'absence de toute initiative du salarié traduisant son désir de reprendre le travail, l'employeur n'est tenu par aucune obligation à cet égard et le contrat de travail demeure suspendu. Ainsi un salarié ne peut, après avoir cessé d'adresser à son employeur des arrêts maladie, reprocher à ce dernier de ne pas l'avoir convoqué à une visite de reprise, alors qu'il n'avait pas demandé à reprendre le travail.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la société Acticall n'a pas pris l'initiative d'organiser une visite médicale de reprise au terme de l'arrêt de travail de la salariée le 7 septembre 2011. Pour autant, il ne ressort pas des pièces versées aux débats, que Madame [E] ait manifesté de quelque manière que ce soit la volonté de reprendre son activité ;

Il n'est d'ailleurs pas allégué par la salariée qu'elle a repris ses fonctions à l'issue de son arrêt de travail, ce qui est par ailleurs confirmé par ses bulletins de paie des mois de septembre et octobre 2011.

De même, il apparaît que le 8 septembre 2011, l'employeur a bien notifié à la salariée son changement d'affectation, que cette dernière n'a alors émis aucune observation et l'a accepté en apposant la mention « Lu et approuvé ». La cour relève au surplus que ce changement n'a jamais été effectif, Madame [E] n'ayant pas repris ses fonctions à l'issue de son arrêt de travail.

Dès lors, au regard de l'ensemble de ces éléments, aucun manquement suffisamment grave de la part de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail n'est établi. La prise d'acte de Madame [E] doit par conséquent s'analyser comme une démission.

Dans ces conditions, les demandes indemnitaires de Madame [E] au titre du licenciement nul doivent être rejetées. Le jugement déféré sera infirmé.

Sur la demande de dommages et intérêts au titre du DIF

Il n'est pas contesté par l'employeur qu'il a omis de mentionner le droit au DIF de la salariée sur le certificat de travail. Madame [E] peut donc prétendre à l'indemnisation de son préjudice né de la perte de chance d'utiliser ces heures de formation. Il lui sera alloué à ce titre la somme de 100 euros à titre de dommages et intérêts. Le jugement sera infirmé sur ce point.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

Estimant la prise d'acte injustifiée, la société Acticall sollicite la condamnation de la salariée au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis.

Lorsque la prise d'acte doit s'analyser en une démission, le salarié est redevable d'une indemnité correspondant à la durée du préavis qu'il n'a pas exécuté, et ce même en l'absence d'un quelconque préjudice de l'employeur.

La cour relève toutefois qu'au moment où elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail, Madame [E] n'avait pas bénéficié de la visite médicale de reprise qui seule met fin à la suspension de son contrat de travail. Il est également établi que l'employeur n'a jamais demandé à la salariée de reprendre son travail alors même qu'elle n'était plus en arrêt maladie.

Dès lors au regard de ces éléments, il convient de rejeter la demande de la société Acticall.

Sur la remise de documents sociaux

Eu égard aux précédents développements, la demande relative à la remise sous astreinte des bulletins de paie, de l'attestation pôle emploi et du certificat de travail est sans objet et sera donc rejetée.

Sur les frais de procédure

Il n'est pas inéquitable que chacune des parties conserve la charge des frais non compris dans les dépens qu'elle a pu exposer, il n'y a donc pas lieu à indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Infirme le jugement déféré en toutes ses dispositions,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que la prise d'acte produit les effets d'une démission,

Condamne la société Acticall à verser à Mme [E] des dommages et intérêts à hauteur de 100 euros pour le préjudice résultant de l'absence de mention du DIF sur le certificat de travail,

Laisse à la charge de chacune des parties les dépens exposés par elle.

LE GREFFIERLE PRESIDENT