

COUR D'APPEL DE ROUEN

CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE  
SECURITE SOCIALE

ARRET DU 12 MAI 2022

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LOUVIERS du 25 Juin 2019

APPELANTE :

SARL HELIODIS

[Adresse 2]

[Adresse 2]

INTIME :

Monsieur [U] [C]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

présent

représenté par Me Hélène QUESNEL de la SELARL MOLINERO QUESNEL SOW - MQS, avocat au barreau de ROUEN

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 06 Avril 2022 sans opposition des parties devant Madame BERGERE, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame LEBAS-LIABEU, Présidente

Madame BACHELET, Conseillère

Madame BERGERE, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme DUBUC, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 06 Avril 2022, où l'affaire a été mise en délibéré au 12 Mai 2022

ARRET :

Prononcé le 12 Mai 2022, par mise à disposition de l'arrêt 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 Madame LEBAS-LIABEU, Présidente et par Mme WERNER, Greffière.

#### EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. [U] [C] a été engagé en qualité d'opérateur de flux par la SARL Heliadis par contrat de travail à durée indéterminée du 18 mai 2008, avec reprise d'ancienneté au 19 novembre 2007, compte tenu des contrats à durée déterminée précédemment exécutés pour le compte de l'entreprise.

À compter du 1<sup>er</sup> février 2011, M. [C] a été promu chef d'équipe de quai jour, statut agent de maîtrise.

Les relations contractuelles des parties étaient soumises à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Le 12 mai 2015, M. [C] a été victime d'un accident du travail. Il a repris son poste le 9 mai 2016, mais a, à nouveau, été placé en arrêt de travail dès le 19 mai 2016.

Le 29 mai 2017, le médecin du travail a déclaré M. [C] inapte à son poste de chef d'équipe avec les préconisations suivantes : 'pas de station debout prolongée supérieure à 15 minutes consécutives, pas de piétinement, pas de montées et descentes de chariots répétés ou d'escalier, pas de porte de charges supérieures à 10 kg ni répétitives. Serait apte à un poste assis type administratif.'

Le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement a été notifié au salarié le 28 juillet 2017.

Par requête du 22 mai 2018, M. [C] a saisi le conseil de prud'hommes de Louviers en contestation de son licenciement,

ainsi qu'en paiement de rappels de salaire et d'indemnités.

Par jugement du 25 juin 2019, le conseil de prud'hommes a dit que le licenciement de M. [C] est dépourvu de cause réelle et sérieuse, accordé la somme de 22 000 euros nets de CSG et CRDS, tous dommages confondus, fixé le salaire moyen mensuel de M. [U] [C] à la somme de 2 244 euros, dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire, accordé à M. [C] la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, débouté la SARL Heliodis de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et l'a condamnée aux dépens, ordonné le remboursement par la SARL Heliodis aux organismes intéressés des indemnités de chômage versées à M. [C] du jour de son licenciement à la date du présent jugement à hauteur de six mois d'indemnités de chômage.

La SARL Heliodis a interjeté appel de cette décision le 12 juillet 2019.

Par conclusions remises le 17 mars 2022, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens, la SARL Heliodis demande à la cour de la déclarer recevable et bien fondée, y faisant droit, infirmer le jugement en ce qu'il a :

-dit que le licenciement de M. [C] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

-accordé la somme de 22 000 euros nets de CSG CRDS tous dommages confondus,

-accordé à M. [C] la somme de 2000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-débouté la SARL Heliodis de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-ordonné le remboursement des indemnités de chômage à hauteur de 6 mois d'indemnités de chômage,

et statuant à nouveau, dire que le licenciement de M. [C] repose sur une cause réelle et sérieuse, dire irrecevables toutes demandes indemnitaires en lien avec l'accident du travail, débouter M.[C] de l'ensemble de ses demandes, condamner M. [C] à lui verser la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, débouter M. [C] de toutes ses demandes, fins et prétentions plus amples ou contraires et de tout appel incident, condamner M. [C] à lui verser la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens de 1ère instance et d'appel.

Par conclusions remises le 15 mars 2022, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé de ses moyens, M. [U] [C] demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, condamné la SARL Heliodis à lui verser une indemnité de 2 000 euros en application de l'article 700 du

code de procédure civile, ordonné à la SARL Heliadis le remboursement des indemnités chômage versées dans la limite de six mois, le réformer en ce qu'il a limité les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alloués à la somme de 22 000 euros nets, statuant à nouveau, condamner la SARL Heliadis à lui verser la somme de 35 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, subsidiairement, condamner la SARL Heliadis à lui verser la somme de 5 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour manquement de la SARL Heliadis à son obligation d'information sur les motifs s'opposant au reclassement, en tout état de cause, condamner la SARL Heliadis à lui verser une indemnité de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel, dire que les condamnations seront assorties de l'intérêt au taux légal dans les conditions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, condamner la SARL Heliadis aux entiers dépens, en ce compris les honoraires et frais d'exécution de l'arrêt.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 6 avril 2022.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la consultation des délégués du personnel

Il ressort de l'article L.1226-10 du code du travail que les délégués du personnel doivent être consultés dans le cadre de la procédure de reclassement en cas d'incapacité d'un salarié, cette consultation étant obligatoire quand bien même aucun poste de reclassement ne pourrait être proposé au salarié.

L'avis des délégués du personnel est préalable à la proposition de reclassement qui doit être faite par l'employeur et qui prend en compte tout à la fois les conclusions du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Par ailleurs, cet avis doit avoir un effet utile, ce qui implique que les délégués disposent des informations nécessaires au reclassement du salarié et, par voie de conséquence, des informations relatives à l'avis formulé par le médecin du travail dès lors que l'avis des délégués est préalable à la proposition faite par l'employeur en vue d'un reclassement du salarié et qu'il a pour objet la recherche dudit reclassement.

En l'espèce, M. [C] reproche à son employeur de ne pas justifier d'une consultation sérieuse des délégués du personnel de l'établissement de [Localité 3], estimant que la note jointe à la convocation et le compte-rendu de réunion ne permettent pas d'établir que les délégués du personnel ont bénéficié de toutes les informations utiles pour rendre un avis éclairé sur son reclassement, notamment en ce que les délégués du personnel n'ont pas eu connaissance de l'étude de poste réalisée par le médecin du travail, de sa formation et de son expérience professionnelle, des caractéristiques précises du poste de reclassement envisagé et de la nature des recherches de reclassement opérées.

Il résulte des convocations auxquelles était annexée une note d'information et du compte-rendu de la réunion des délégués du personnel du 28 juin 2017 produits par la société Héliadis que les représentants du personnel ont eu accès

aux informations suivantes :

- sur la situation de M. [C], il a été indiqué aux délégués du personnel que celui-ci occupait un poste de chef d'équipe logistique, qu'il était entré dans la société le 19 novembre 2007 avec une ancienneté sur son poste actuel depuis 1er février 2011. Il est exact qu'aucun élément n'a été donné sur le curriculum vitae du salarié et ses compétences et formations.

- sur l'état de santé de M. [C], il leur a été indiqué que le médecin du travail l'avait déclaré inapte au poste de chef d'équipe logistique avec les préconisations suivantes : 'pas de station debout prolongée supérieure à 15 minutes consécutives, pas de piétinement, pas de montées et descentes de chariots répétés ou d'escalier, pas de porte de charges supérieures à 10 kg ni répétitives. Serait apte à un poste assis type administratif.'

- sur les recherches de reclassement, l'employeur a expliqué qu'il avait réalisé une recherche de reclassement (dans l'entreprise et dans le groupe d'appartenance), qu'il avait également sollicité l'organisation patronale du groupe TLF pour faciliter le reclassement de M. [C] dans la profession, que 'suite à la recherche de reclassement, il en découle que M. [C] [U] ne peut occuper un poste de conducteur et/ou manutentionnaire au regard des restrictions émises par le médecin du travail, que les autres postes à pourvoir, excepté 1 (cf. Ci-dessous), nécessitent une formation et es compétences spécifiques que ne possède pas M. [C] [U].'

- il a été présenté aux délégués du personnel le poste de reclassement envisagé, à savoir un poste d' 'assistant transport nuit en CDD de trois renouvelable pour DISPAM Tigery (salaire d'embauche 1 933, 54 € brut mensuel)'.

Après avoir évoqué ces éléments, le compte-rendu expose qu' 'après discussion les délégués du personnel émettent l'avis suivant: 1 avis favorable et une abstention'.

Il ne peut être sérieusement contesté que les délégués du personnel ont donné leur avis en disposant des informations nécessaires et suffisantes sur l'état de santé de M. [C] et sur le contenu de l'avis du médecin du travail. Le fait que l'étude de poste réalisée préalablement à l'avis d'inaptitude ne leur ait pas été communiquée est indifférent, dans la mesure où ce document est uniquement un outil d'aide à la décision du médecin du travail pour trancher la question de l'inaptitude du salarié sur le poste qu'il occupe et non une étude utile à l'appréciation des conditions de reclassement.

De même, certes, il est exact que les documents produits par l'employeur ne précisent pas quelles sont les sociétés du groupe qui ont été consultées, quels sont les postes qui étaient disponibles mais qui, selon l'employeur, ne correspondaient pas aux préconisations du médecin du travail ou aux formations et compétences spécifiques de M. [C] - ces dernières n'étant pas non plus indiquées, - ni quelles étaient les caractéristiques du poste de reclassement envisagé. Toutefois, dans la mesure où il résulte du compte-rendu de la réunion de consultation des délégués du personnel que ces derniers n'ont pas invoqué au cours de la réunion un manque d'information les empêchant d'émettre leur avis, il y a lieu de considérer qu'ils ont estimé disposer, le cas échéant uniquement par voie d'explications orales, de toutes les

informations utiles pour le faire. C'est, au demeurant, le sens de l'attestation rédigée par M. [P] qui certifie 'qu'il a bien eu présence d'un échange sur les recherches de reclassement de M. [U] [C]' . 12 mai 2022

Quant à l'attestation de M. [H], autre délégué du personnel présent, il ne peut lui être attribué qu'une valeur probante très relative dès lors qu'elle indique, d'une manière très générale, que le reclassement n'a pas été évoqué, alors qu'il ressort des éléments du dossier que celui-ci a été abordé.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il convient de considérer que la consultation des délégués du personnel est régulière.

#### Sur l'obligation de reclassement

Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident 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 oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Les propositions de reclassement faites par l'employeur doivent être loyales et sérieuses, l'employeur doit prouver qu'il a procédé à des actes positifs et concrets de recherche de reclassement en cherchant toutes les possibilités d'aménagement. Conformément aux dispositions de l'article L. 1226-12 alinéa 3 du code du travail, l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

En l'espèce, le 29 mai 2017, le médecin du travail a déclaré M. [C] inapte à son poste de chef d'équipe avec les préconisations suivantes : 'pas de station debout prolongée supérieure à 15 minutes consécutives, pas de piétinement, pas de montées et descentes de chariots répétés ou d'escalier, pas de porte de charges supérieures à 10 kg ni répétitives. Serait apte à un poste assis type administratif.'

La société Héliodis affirme avoir procédé à une recherche de reclassement interne au sein de ses effectifs, mais également dans chaque filiale du groupe DISPAM. Toutefois, elle ne produit aucun justificatif de ces recherches. Il n'est justifié d'aucune demande faite par courrier ou mail auprès des services concernés de chaque filiale pour s'enquérir des postes qui étaient à pourvoir et qui auraient pu correspondre au profit de M. [C] et aux restrictions imposées par la



médecine du travail. La seule production d'un courrier adressé le 13 juin 2017 à l'organisation patronale TLF<sup>12 mai 2022</sup> Méditerranée aux fins de recherche de reclassement est insuffisante pour établir l'accomplissement de démarches effectives.

La production des registres du personnel de ces filiales ne permet pas de palier cette carence.

En effet, il ressort de l'analyse des registres uniques du personnel de la société Héliodis et des sociétés Dispam, 2M, API2M, Seledis, PC2M, P2M Nord Sud, Axio que sur la période de mai à juillet 2017, qu'il a été procédé à l'embauche de plusieurs salariés affectés aux postes suivants :

- opérateur de flux,
- chauffeur courte distance,
- assistant SAV,
- chef d'équipe logistique,
- chauffeur longue distance,
- directeur projets et méthodes,
- gestionnaire de flux,
- responsable des opérations logistiques,
- gestionnaire des opérations de transport,
- responsable des opérations de transport,

Il n'est pas contesté par M. [C] que le poste d'opérateur de flux (poste qu'il occupait anciennement), le poste de chef d'équipe logistique (poste actuel avant inaptitude) et le poste de chauffeur courte distance n'étaient pas compatibles avec son état de santé et les restrictions de la médecine du travail.

Par ailleurs, il n'est pas sérieusement contesté et au demeurant, pas sérieusement contestable, que le poste de directeur projets et méthodes ainsi que les postes de responsables des opérations de transports et responsables des opérations logistiques nécessitaient des compétences et qualifications, notamment en termes de gestion opérationnelle et des ressources humaines que M. [C] n'a pas et ne pouvait acquérir par une courte formation.

En revanche, contrairement à ce que soutient la société Héliodis, l'unique production de la fiche descriptive du poste de conducteur longue distance, sans que celle-ci ne soit accompagnée d'un avis du médecin du travail sur la compatibilité de ce poste avec les restrictions médicales imposées par l'état de santé de M. [C], ne permet pas d'établir que ce poste ne pouvait être proposé au salarié, et ce notamment en raison de l'absence de précision sur les sujétions imposées par le chargement et déchargement du camion, qui ne sont évoquées dans la fiche descriptive que comme une éventualité et en raison de l'absence d'évaluation de la fréquence des arrêts du conducteur, ce qui ne permet pas d'établir une activité 'répétée' de montée et descente de la cabine de conduite.

De même, à la lecture de la fiche de poste du 'gestionnaire des opérations de transports', l'absence de compétences suffisantes de M. [C] n'est pas établie. Certes, il est fait état de la nécessité d'un bac + 2, M. [C] ne contestant pas ne pas détenir un diplôme de ce niveau. Toutefois, force est de relever que les missions décrites dans cette fiche sont très proches de celles qui étaient confiées à M. [C] sur le plan de l'organisation, de sorte qu'une adaptation rapide était envisageable, qu'au demeurant, le statut est le même que celui de M. [C], à savoir agent de maîtrise, avec également une rémunération équivalente et qu'enfin, il n'y a aucun élément permettant d'exclure, sans avis médical, la compatibilité de ce poste avec son état de santé.

Faute pour la société Héliodis d'avoir exécuté loyalement et sérieusement son obligation de reclassement à l'égard de M. [C], le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de ce dernier est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le jugement déféré étant ainsi confirmé, sans qu'il soit nécessaire par ailleurs de statuer sur la question de la faute de l'employeur à l'origine de l'inaptitude.

Sur les conséquences financières du licenciement sans cause réelle et sérieuse

En l'espèce, l'origine professionnelle de l'inaptitude n'est pas contestée, de sorte que c'est à juste titre que M. [C] sollicite l'application des dispositions de l'article L 1226-15 du code du travail, lesquels disposent, dans leur version en vigueur du 1er janvier au 24 septembre 2017, que :

'Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions relatives à la réintégration du salarié, prévues à l'article L. 1226-8, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Il en va de même en cas de licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12.

En cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14.

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 1226-12, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 1235-2 en cas d'inobservation de la procédure de licenciement.'

En conséquence, et eu égard au montant du salaire mensuel moyen de M. [C] (2 295 euros), de son ancienneté dans l'entreprise (9 ans) et de ce que n'ayant pu retrouver un emploi, il explique après un an avoir créé sa propre entreprise, il convient d'infirmier le jugement entrepris et d'allouer à M. [C], à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme de 28 000 euros.

La demande en paiement de l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 englobant nécessairement la demande en paiement de l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, de sorte que les deux indemnités ne peuvent se cumuler, le jugement entrepris est confirmé en ce qu'il a rejeté la demande présentée à ce titre.

Les sommes à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau d'orientation et de conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt.

Il convient d'infirmier le jugement entrepris ayant ordonné le remboursement à Pôle emploi des indemnités versées au salarié en application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail, non applicable dès lors que le licenciement est invalidé en application des dispositions de l'article L.1226-15 du code du travail.

Sur les dépens et frais irrépétibles

En qualité de partie succombante, il y a lieu de condamner la société Héliodis aux entiers dépens, y compris ceux de première instance, de la débouter de sa demande formulée en application de l'article 700 du code de procédure civile et de la condamner à payer à M. [C] la somme de 1 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile exposés en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant contradictoirement,

Confirme le jugement entrepris en toutes ses dispositions, sauf en ce qu'il a alloué à M. [U] [C] la somme de 22 000 euros nets de CSG et CRDS, tous dommages confondus et a statué sur le remboursement à Pôle emploi des indemnités chômage versées en application de l'article L.1235-4 du code du travail ;

L'infirmier de ces chefs ;

Statuant à nouveau,

Condamne la SARL Héliodis à payer à M. [U] [C] la somme de 28 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau d'orientation et de conciliation et celles à caractère indemnitaire à compter du présent arrêt ;

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail ;

Y ajoutant,

Déboute la SARL Héliodis de sa demande au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la SARL Héliodis à payer à M. [U] [C] la somme de 1 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés en appel ;

Condamne la SARL Héliodis aux dépens de la présente instance.

La greffièreLa présidente