

28 septembre 2022

Cour d'appel de Paris

RG n° 20/03388

Pôle 6 – Chambre 6

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 28 SEPTEMBRE 2022

(n°2022/ , 2 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 20/03388 - N° Portalis 35L7-V-B7E-CB35B

Décision déferée à la Cour : Jugement du 13 Mars 2020 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CRETEIL CEDEX
- RG n° 18/00797

APPELANTE

S.A.S. OLYMPUS FRANCE

[Adresse 1]

[Localité 4]

Représentée par Me Jean-Michel MIR, avocat au barreau de PARIS, toque : K0020

INTIMÉ

Monsieur [O] [S]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représenté par Me Lilia DRUI, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 20 juin 2022, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Nadège BOSSARD, conseillère chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Anne BERARD, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

Greffier : Madame Julie CORFMAT, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,

- 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 Anne BERARD, Présidente de chambre et par Madame Julie CORFMAT, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

M. [O] [S] a été engagé par la société Olympus France, à compter du 13 octobre 1977, selon contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de magasinier.

A compter du 1er mars 2007, M. [S] a été promu au poste de Technicien.

En dernier lieu, M. [O] [S] exerçait les fonctions de Technicien, catégorie agent de maîtrise, Coefficient M9, et percevait à ce titre une rémunération mensuelle brute de base de 2 300 euros.

La convention collective applicable est la convention collective de l'Import-Export.

M. [S] a été reconnu travailleur handicapé par la commission départemental des personnes handicapées de Seine Saint Denis le 12 mars 2010.

Le 25 avril 2013, M. [S] a été placé en arrêt de travail pour accident du travail à la suite de douleurs à l'épaule gauche sur

pathologie existante.

Cet arrêt a été prolongé jusqu'au 28 juillet 2014, date de sa consolidation avec séquelles.

Il a été placé en arrêts de travail pour maladie non professionnelle du 4 septembre 2014 au 21 novembre 2017.

Le 28 juillet 2017, la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France a notifié à M. [S] son classement en invalidité deuxième catégorie.

Le 29 septembre 2017, à l'issue de la deuxième visite de reprise, le médecin du travail a déclaré M. [S] inapte à son poste de Technicien et a précisé que :

« Le salarié peut être reclassé à un poste sédentaire de type administratif à temps partiel,

- Sans port de charge de plus de 5 kg,
- Sans posture assise ou debout plus de 30 minutes continues,
- Sans horaire variable ou de nuit ['].

Le 19 octobre 2017, la société Olympus France a notifié à M. [S] l'impossibilité de le reclasser.

Les 24 puis 30 octobre 2017, M. [S] a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Le 21 novembre 2017, la société Olympus lui a notifié son licenciement pour inaptitude.

M. [S] a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil le 30 avril 2018.

Par jugement en date du 13 mars 2020, le conseil de prud'hommes a :

- dit que l'inaptitude de M. [O] [S] était d'origine professionnelle,
- condamné la société Olympus France à verser à M. [O] [S] les sommes de:
- 35 143,07 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement,

- 8593,65 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 859,37 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents,
- 57 000 euros au titre des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 300 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- rejeté les autres demandes de chacune des parties,
- ordonné la remise des documents de fin de contrat
- ordonné l'exécution provisoire de la décision
- rappelé que les intérêts et leur capitalisation étaient de droit
- mis les dépens à la charge de la société Olympus France.

La société Olympus France a interjeté appel le 10 juin 2020.

Selon ses dernières conclusions, remises au greffe, notifiées par le réseau privé virtuel des avocats le 8 mars 2021, auxquelles la cour se réfère expressément, la société Olympus France demande de :

- Juger que la demande de nullité du licenciement sollicitée par 'M. [L]' est irrecevable en ce qu'elle est nouvelle ;
- Déclarer la société Olympus France recevable et bien fondée en son appel.

Y faisant droit,

- Infirmer le jugement entrepris sauf en ce qu'il a débouté M. [S] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire.

Statuant à nouveau,

A titre principal :

- Débouter M. [S] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions.

A titre subsidiaire :

Si la Cour croyait devoir confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :

o dit que l'inaptitude de M. [S] est d'origine professionnelle ;

et/ou

o requalifié la rupture du contrat de travail de M. [S] en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- Fixer le salaire de référence de M. [S] à la somme de 2 496,20 euros bruts ;

- Limiter, en conséquence, les condamnations prononcées à l'encontre de la société Olympus France aux sommes brutes de :

o 26 329,90 euros au titre de l'indemnité spéciale de licenciement,

o 7 488,60 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 748,86 euros au titre des congés payés afférents,

o 7 488,60 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en tout état de cause, ramener ces dommages et intérêts à de plus justes proportions que celles prononcées par le jugement déféré ;

- Débouter M. [S] du surplus de ses demandes.

En tout état de cause :

- Condamner M. [S] à verser à la société Olympus France la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Condamner M. [S] aux entiers dépens.

Selon ses dernières conclusions remises au greffe, notifiées par le réseau privé virtuel des avocats le 7 décembre 2020, auxquelles la cour se réfère expressément, M. [S] demande de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a :

' dit que l'inaptitude de M. [O] [S] était d'origine professionnelle,

' condamné la société Olympus France à verser à M. [O] [S] :

' une indemnité spéciale de licenciement,

' une indemnité compensatrice de préavis,

' une indemnité de congés payés afférents,

' des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

- infirmer le jugement sur les quantums alloués,

- infirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. [S] de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire,

Statuant à nouveau,

- fixer le salaire de référence à la somme de 3 312,66 euros,

- juger le licenciement nul pour discrimination en raison de l'état de santé,

- condamner la société Olympus France à verser à M. [O] [S] les sommes suivantes :

- ' 46 370,70 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement,
- ' 9 937,98 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- ' 993,79 euros à titre de congés payés afférents,
- ' 66 253,20 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul ou, à titre subsidiaire, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- ' 3 312,66 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire,
- ' 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile au titre de la première instance,
- ' 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile au titre de l'instance d'appel.

Par ordonnance en date du 5 octobre 2021, le magistrat chargé de la mise en état a :

- dit que la demande de nullité du licenciement et les demandes subséquentes sont recevables en appel,
- condamné la société Olympus France à payer à M. [S] la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit que la société supportera la charge des dépens d'incident.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 12 avril 2022.

Motivation

MOTIFS :

Sur le caractère professionnel de l'inaptitude :

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement. L'application de l'article L. 1226-10 du code du travail n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude.

En l'espèce, si les arrêts de travail de M. [S] postérieurs au 22 juillet 2014 étaient des arrêts de travail de droit commun, c'est à raison de sa consolidation avec séquelles le 21 juillet 2014 qui mettait fin au régime d'indemnisation pour accident du travail. S'il a ensuite été pris en charge pendant trois années au titre d'indemnisation selon le régime d'affection de longue durée puis a été classé en invalidité 2 de sorte qu'il n'a pas repris le travail après son accident, l'origine de son inaptitude consiste au moins partiellement dans l'accident du travail du 25 avril 2013 dont les séquelles ont rendu M. [S] inapte et invalide. La société Olympus avait connaissance de cet accident du travail et de son lien avec l'inaptitude de sorte que l'origine professionnelle de l'inaptitude est caractérisée.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la consultation des délégués du personnel :

En application de l'article L.1226-2 du Code du travail (dans sa version en vigueur au moment des faits), les délégués du personnel sont consultés sur toute proposition faite par l'employeur au salarié déclaré inapte à la suite d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle, de reclassement à un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Le compte rendu de la consultation des délégués du personnel en date du 19 octobre 2017 mentionne une demande d'avis sur une absence de reclassement d'un salarié déclaré inapte sans mention de l'identité du salarié concerné de sorte que la preuve n'est pas rapportée d'une consultation des délégués du personnel sur le licenciement pour inaptitude et absence de reclassement de M. [S] et ce alors qu'une telle consultation était requise en l'absence de mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Ce manquement aux règles du reclassement est sanctionné par l'indemnité prévue par l'article L1226-15 du code du travail.

Sur l'obligation de reclassement d'un travailleur handicapé:

Selon l'article L1226-10 du code du travail, dans sa rédaction applicable au jour de la déclaration d'inaptitude, lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle 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, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la

permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude 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.

Pour l'application du présent article, le groupe est défini, lorsque le siège social de l'entreprise dominante est situé sur le territoire français, conformément au I de l'article L. 2331-1 et, dans le cas contraire, comme constitué par l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire français.

Il résulte des pièces produites que la société Olympus France n'a pas proposé à M. [S] divers postes disponibles, d'une part, celui d'employé administratif, d'autre part, d'assistant/secrétaire commercial sans démontrer que le poste d'assistant/secrétaire commercial nécessitait une connaissance importante de la gestion des actions commerciales et marketing, des portefeuilles clients, des compétences informatiques et linguistiques, ni que les postes de conseiller clientèle exigeaient de maîtriser les outils informatiques et bureautiques dont Excel +, la gestion administrative de manière générale, ainsi qu'un niveau d'anglais opérationnel.

Dès lors, en produisant uniquement une attestation d'un responsable des ressources humaines, déclarant avoir reçu M. [S] et étudié avec lui la page recrutement du site Internet Olympus, l'employeur ne justifie pas avoir satisfait à son obligation de recherche loyale et sérieuse de reclassement.

L'article L. 5213-6 du code du travail dispose 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 leur permettre 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 peut compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre ces mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3.

La société Olympus France ne justifie d'aucune démarche spécifique pour permettre à M. [S], dont elle ne conteste pas qu'elle connaissait le statut de travailleur handicapé, de conserver son emploi.

Toutefois, en l'absence de demande expresse de la part de M. [S], aucun refus au sens de l'article L5213-6 du code du travail, n'est caractérisé lequel serait seul de nature à faire présumer l'existence d'une discrimination à raison du handicap.

Le licenciement pour inaptitude de M. [S] n'est donc pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse pour méconnaissance des règles de reclassement pour insuffisance de recherche de reclassement et défaut de consultation des délégués du personnel.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur le salaire de référence :

Le salaire des trois derniers mois travaillés de M. [S] s'élève, primes d'ancienneté, d'assiduité, d'objectif et 13ème mois comprises au prorata, à 3312,66 euros bruts.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité compensatrice :

En vertu de l'article L1226-14 du code du travail, le salarié déclaré inapte dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse a droit à une indemnité compensatrice équivalente à l'indemnité compensatrice de préavis.

L'article L1234-1 fixe le délai de préavis d'un salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté à deux mois.

L'article L.5213-6 du code du travail prévoit le doublement de l'indemnité compensatrice de préavis, dans la limite de trois mois, pour les salariés handicapés.

Il en résulte que l'indemnité due à M. [S] s'élève à 9937,98 euros et 993,79 euros de congés payés y afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité de spéciale de licenciement :

L'article L1226-14 du code du travail prévoit une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Au regard de son salaire mensuel brut de 3312,66 euros et de son ancienneté de 40 ans et un mois, l'indemnité spéciale de licenciement due à M. [S] s'élève à 46 370,70 euros.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur les dommages-intérêts pour licenciement en méconnaissance des règles de reclassement:

Selon l'article L1226-15 du code du travail, dans sa rédaction applicable, 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 juge octroie une indemnité au salarié dont le montant est fixé conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3-1. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement, prévues à l'article L. 1226-14.

L'article L1235-3-1 prévoit une indemnité minimale de six mois.

En considération de l'ancienneté de M. [S] de quarante années, de son salaire mensuel brut moyen de 3312,66 euros et de sa capacité à retrouver un emploi, son préjudice sera réparé par l'allocation de la somme de 86 000 euros.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur la demande de dommages-intérêts pour circonstances brutales et vexatoires de la rupture :

Si l'envoi le 24 octobre 2017, par la société Olympus France, d'une convocation à un entretien préalable à éventuelle sanction disciplinaire a heurté M. [S], la société a spontanément et rapidement rectifié son erreur en adressant le 30 octobre 2017, une nouvelle convocation à M. [S].

Cette erreur est insuffisante à caractériser des circonstances brutales et vexatoires de licenciement. Le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande indemnitaire.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

La société Olympus France est condamnée aux dépens et au paiement de la somme de 1700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dispositif

PAR CES MOTIFS :

La cour,

CONFIRME le jugement entrepris sauf sur le salaire de référence et le quantum des sommes allouées,

L'INFIRME de ces chefs,

statuant à nouveau,

FIXE le salaire de référence à 3312,66 euros bruts,

CONDAMNE la société Olympus France à payer à M.[O] [S] les sommes de :

- 46 370,70 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement,
- 9 937,98 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 993,79 euros à titre de congés payés y afférents,
- 86 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la société Olympus France à payer à M. [S] la somme de 1700 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société Olympus France aux dépens d'appel.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Première présidence (Ordonnance) 13 avril 2023

VOIR LA DÉCISION ➤

Les dates clés

- Cour de cassation Première présidence (Ordonnance) 13-04-2023
- Cour d'appel de Paris K6 28-09-2022