C O U R D ' A P P E L D ' O R L É A N S

CHAMBRE SOCIALE - A -

Section 2

PRUD'HOMMES

Exp +GROSSES le 11 AVRIL 2024 à

la SELARL NADAUD DEBEAUCE [Localité 5]

PEREZ DS

ABL

ARRÊT du : 11 AVRIL 2024

MINUTE N° : - 24

N° RG 22/01372 - N° Portalis DBVN-V-B7G-GS3V

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'ORLÉANS en date du 09 Mai 2022 - Section : COMMERCE

APPELANTE :

S.A.R.L. FRANCE COURSES agissant poursuite et diligences de son gérant en exercice

[Adresse 1]

[Localité 3]

représentée par Me Jérôme DEBEAUCE de la SELARL NADAUD DEBEAUCE PARIS, avocat au barreau d'ORLEANS

ET

INTIMÉ :

Monsieur [W] [K]

né le 03 Décembre 1967 à [Localité 6]

[Adresse 4]

[Localité 2]

représenté par M. [G] [V] (Délégué syndical ouvrier)

Ordonnance de clôture : 19 JANVIER 2024

Audience publique du 20 Février 2024 tenue par Madame Anabelle BRASSAT-LAPEYRIERE, et ce, en l'absence d'opposition des parties, assistée lors des débats de Mme Fanny ANDREJEWSKI-PICARD, Greffier,

Après délibéré au cours duquel Madame Anabelle BRASSAT-LAPEYRIERE, a rendu compte des débats à la Cour composée de :

Madame Laurence DUVALLET, présidente de chambre, présidente de la collégialité,

Monsieur Xavier AUGIRON, conseiller,

Madame Anabelle BRASSAT-LAPEYRIERE, conseiller,

Puis le 11 Avril 2024, Mme Laurence DUVALLET, présidente de Chambre, présidente de la collégialité, assistée de Fanny ANDREJEWSKI-PICARD a rendu l'arrêt par mise 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.

FAITS ET PROCEDURE

M. [W] [K], né en 1967, a été embauché à compter du 25 juillet 1994 en qualité de chauffeur routier par la société Transports Sevin suivant contrat de travail à durée indéterminée. A compter d'avril 2016, son contrat de travail a été transféré à la SARL France Courses.

Cet emploi relève de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport.

Le 8 juillet 2019, M. [K] a été victime d'un accident du travail et a été placé en arrêt maladie.

Le 11 février 2020, à la suite d'une visite de reprise, la médecine du travail l'a déclaré inapte à son poste mais apte à un autre avec des restrictions ; il a été suggéré un reclassement sur un poste assis (poste administratif ou de surveillance).

Le 24 février 2020, lors d'un entretien de reclassement, le salarié s'est vu proposer un poste d'agent de quai, qu'il a refusé.

Par courrier du 28 février 2020, M. [K] a été convoqué à un entretien préalable prévu le 11 mars 2020 et a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 17 mars 2020.

Contestant son licenciement, M. [K], après avoir été débouté de ses demandes en référé, a saisi le 16 mars 2021 le conseil de prud'hommes d'Orléans, qui par jugement du 9 mai 2022 a :

> requalifié le licenciement pour inaptitude de M. [K] en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

> dit que le salaire mensuel moyen de M. [K] s'éléve à 2 490,73 euros brut, moyenne sur les 12 derniers mois,

> condamné la SARL France Courses à verser à M. [K] les sommes suivantes :

- 25 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 39 851,58 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement,

- 4 981.46 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis.

- 498,12 euros au titre des congés payésiy afférents.

- 1 200,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

> ordonné à la SARL Frrance Courses de remettre à M. [K] le solde de tout compte et l'attestation pôle emploi, rectifiés conformes au présent jugement, sous astreinte de 20 euros par jour de retard et par document, à compter d'un mois suivant la notification du présent jugement, dans la limite de 6 mois,

> dit que le Conseil se réserve la liquidation de l'astreinte,

> dit qu'il n'y a pas lieu à prononcer l'exécution provisoire autre que celle qui est de droit,

> dit que les salaires et accessoires de salaire produiront intérêt au taux légal à compter de la décision à intervenir, et que les intérêts échus au moins pour une année entière produiront eux-mêmes des intérêts, ,

> débouté M. [K] de ses autres demandes,

> ordonné le remboursement, par la SARL France Courses à l'organisme Pôle Emploi, des indemnités de chômage éventuellement versées à M. [K], suite à son licenciement, dans la limite d'un mois d'indemnités,

> débouté la SARL France Courses de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

> condamné la SARL France Courses aux dépens.

Par déclaration du 03 juin 2022, M. [K] a interjeté appel à l'encontre de la décision prud'homale.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 21 juillet 2022 et signifiées à son adversaire le 1er août 2022, la SARL France Courses demande à la cour de :

> Juger qu'elle est recevable et bien fondée en ses arguments et demandes en cause d'appel,

> Infirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes d'Orléans en ce qu'il a :

- Requalifié le licenciement pour inaptitude de M. [K] en licenciement sans cause réelle sérieuse,

- Dit que le salaire moyen mensuel de M. [K] s'élève à 2.490,73 euros brut,

- L' a condamnée à verser à M. [K] les sommes suivantes :

o 25.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause et sérieuse,

o 39.851,58 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement,

o 4.981,46 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

o 498,12 euros au titre des congés payés y afférents,

o 1.200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- Lui a ordonné de remettre à M. [K] le solde de tout compte et l'attestation pôle emploi, rectifiés, conformes au présent jugement, sous astreinte de 20 euros par jour de retard et par document à compter d'un mois suivant la notification du présent jugement, dans la limite de 6 mois,

- Dit que le conseil se réserve la liquidation de l'astreinte,

- Dit que les salaires et accessoires de salaire produiront intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir, et que les intérêts échus au moins pour une année entière produiront eux-mêmes des intérêts,

- Ordonné le remboursement par ses soins à l'organisme pôle emploi des indemnités de chômage éventuellement versées à M. [K], suite à son licenciement dans la limite d'un mois d'indemnité,

- L'a déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- L'a condamnée aux dépens.

Statuant à nouveau,

> Juger M. [K] irrecevable et mal fondé en toutes ses demandes,

En conséquence, l'en débouter.

Y ajoutant,

> Condamner M. [K] à lui payer une somme de 3.600 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

> Condamner M. [K] aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Aux termes de ses dernières conclusions (n°1) du 28 octobre 2022 adressées par lettre recommandée avec avis de réception le 31 octobre 2022, M. [K] demande à la cour de :

> Le dire et juger recevable et bien fondé en ses arguments et demandes ;

> Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes d'Orléans en toutes ses dispositions ;

Statuant à nouveau :

> Juger la SARL France Course irrecevable et mal fondée en toutes ses demandes;

> En conséquence, l'en débouter ;

> Condamner la SARL France Course à lui payer une somme de 3 600 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

> Condamner la SARL France Course aux entiers dépens de première instance et d'appel.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 19 janvier 2024 ;

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, il est expressément renvoyé à leurs dernières conclusions conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

- Sur les demandes au titre de l'obligation de reclassement en matière d'inaptitude d'origine professionnelle

Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail l'employeur propose au salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et inapte à reprendre l'emploi occupé précédemment, un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte après avis des délégués du personnel s'il 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 et à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un emploi 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 de temps de travail.

Les propositions de reclassement n'ont pas à être faites par écrit ; en revanche, l'article L. 1226-12 du code du travail prévoit expressément que dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, l'employeur doit lui faire connaître par écrit les motifs s'opposant à son reclassement ; il n'est pas tenu à cette obligation lorsqu'il a proposé au salarié, qui l'a refusé, un emploi dans les conditions prévues à l'article L.1226-10 du code du travail.

Ainsi, 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. 1226-10 du même code, 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 de 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.

Le refus abusif de reclassement ne rend pas le salarié responsable de la rupture mais lui fait perdre le bénéfice d'indemnité spéciale prévue par l'article L.1226-14 du code du travail.

En l'espèce, l'employeur poursuit l'infirmation du jugement déféré aux motifs qu'il a parfaitement respecté son obligation de reclassement en proposant à M. [K] un poste d'agent de quai, conforme aux préconisations de la médecine du travail, ce aux termes d'un vrai dialogue avec cette dernière ; il rappelle que le salarié a refusé ce poste et que dès lors, il n'a eu d'autres choix que de mettre en oeuvre la procédure de licenciement.

Il fait valoir à cet égard :

- que le salarié a été informé en détail du poste de reclassement envisagé au cours d'un entretien tenu le 24 février 2020 et l'a refusé pour motifs personnels, sans aucune contestation à ce stade ;

- qu'il n'avait pas l'obligation de présenter par écrit les propositions de reclassement et a soumis à M. [K] deux autres postes (emballage et administratif) au cours de l'entretien préalable que le salarié a déclinés en raison de la baisse de rémunération qu'aurait entrainée le premier et la formation importante qu'aurait nécessitée le second;

- que, s'agissant de l'absence de communication par écrit des motifs s'opposant au reclassement du salarié, il n'était pas tenu de satisfaire à cette formalité du fait du refus de l'emploi de reclassement par le salarié ;

- que le moyen du salarié tiré d'un défaut de formation adéquate aux postes proposés n'est pas sérieux dans la mesure où le poste de reclassement ne comportait aucune manutention manuelle et le travail administratif envisagé ne supposait aucune formation initiale autre que savoir écrire, lire et compter ;

- qu'il n'y avait nullement lieu à une seconde consultation de la médecine du travail dès lors que les tâches proposées étaient conformes aux restrictions de la médecine du travail qui les avaient mêmes validées ;

- qu'il n'avait pas à recueillir l'avis du CSE du fait de l'existence d'un procès-verbal de carence du 10 février 2020 ;

- que compte tenu du refus abusif de l'emploi proposé par le salarié, alors qu'il a été parfaitement tenu compte de l'avis de la médecine du travail, il est bien fondé à soutenir que les indemnités de l'article L. 1226-14 du code du travail ne sont pas dues à M. [K].

De son côté, le salarié affirme que l'employeur ne lui a pas fait une proposition de reclassement valide et adaptée. Il prétend notamment que l'activité principale du poste d'agent de quai comporte de la manutention et que cette proposition n'a donc pas pris en compte les indications de la médecine du travail qui préconisaient 'pas de manutention et de chargement et déchargement... bien veiller à ce qu'il n'y ait pas du tout de manutention dans les tâches à effectuer ' étant observé qu'en l'absence de fiche de poste, il convient de se reporter à la CCN applicable et à la fiche ROME ; il indique encore avoir cherché à joindre la médecine du travail pour avoir des précisions sur son reclassement. Il reproche également à son employeur de s'être contenté de lui adresser le courrier de licenciement sans autre courrier intermédiaire et sans rechercher une alternative à son licenciement, ce qui est déloyal. Il estime encore ne pas avoir été suffisamment informé sur la proposition de reclassement et se défend de tout refus abusif, ajoutant qu'au surplus il avait la charge de sa mère, très âgée, et qu'en tout état de cause, le poste d'agent de quai induisait une modification de son contrat de travail. Il reproche enfin à l'employeur de n'avoir organisé des élections des représentants du personnel que le 7 février 2020 dans le seul but de se prémunir d'un risque de contentieux.

Il ressort des pièces versées aux débats que les salariés ont été informés le 9 décembre 2019 que des élections pour la désignation du comité social et économique seraient organisées 17 janvier 2020. Aucune liste de candidats n'a été présentée au premier tour comme au second, ce qui a conduit à l'établissement d'un procès-verbal de carence dressé le

10 février 2020.

Parallèlement, le 11 février 2020, le médecin du travail a déclaré M. [K] inapte définitivement au poste de chauffeur PL cariste dans l'entreprise en vertu de l'article R.4624-42 du code du travail. Il alors été préconisé un reclassement sur un poste respectant les contre-indications suivantes :

- pas de manutention et de chargement ou déchargement,

- pas de montée et descente d'escaliers,

- pas de station debout supérieure à 1/2 heure d'affilée.

Le médecin du travail a également indiqué : 'un poste assis type administratif ou de

surveillance répondant à ces contres-indications pourrait par exemple être envisageable.'

Le 14 février 2020, l'employeur a sollicité l'avis du médecin du travail à propos d'un poste d'agent de quai créé pour M. [K] et décrit comme suit :

- pointage et contrôle qualitatif des produits réceptionnés,

- étiquetage des palettes à des fins d'identification et de traçabilité,

- organisation et rangement des marchandises sur nos quais selon marquage,

avec pour aménagement :

- la mise à disposition d'un fauteuil pour repos physique,

- la mise à disposition d'un bureau pour du travail administratif,

- un poste de travail situé au rez-de-chaussée dans l'entrepôt,

- un sanitaire et une salle de repos accessibles sans escalier.

Le 18 février suivant, le médecin du travail a répondu que cette proposition lui semble respecter les restrictions émises tout en soulignant qu'il convient de bien veiller à ce qu'il n'y ait pas du tout de manutention dans les tâches à effectuer.

Le 24 février 2020, au cours d'un entretien, l'employeur a soumis ce projet de reclassement au salarié, lequel l'a refusé. Il a alors engagé la procédure de licenciement considérant abusif ce refus 'pour les motifs qui vous sont personnels, notamment votre souhait de retrouver votre famille en région parisienne et de faire un autre boulot'.

M.[K] atteste pour sa part, le 5 août 2020, ne pas avoir envisagé de partir du Loiret pour devoir s'occuper de sa mère, âgée de 83 ans, le Docteur [S], médecin généraliste, certifiant le 7 août suivant que l'état de santé de celle-ci nécessite l'assistance d'une tierce personne afin d'accomplir les activités de la vie courante.

Il s'évince de ces éléments que le poste d'agent de quai comporte généralement des opérations de manutention ainsi que cela ressort des fiches métiers produites par le salarié. Si au cas présent, l'employeur s'en défend, il n'en demeure pas moins que la proposition de reclassement querellée inclut notamment 'l'organisation et le rangement des marchandises sur les quais selon marquage', ce qui suppose incontestablement des opérations de manipulation, et a amené le médecin du travail à rappeler à l'employeur la nécessité de proscrire toute manutention.

Dans ces conditions, il doit être considéré que l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement faute d'avoir proposé à M. [K] un emploi dans les conditions prévues à l'article 1226-10 du code du travail en prenant en compte des indications du médecin du travail.

Ainsi, sans explorer de plus amples moyens, la décision déférée sera confirmée en ce qu'elle a pertinemment déduit de ces constatations que le licenciement pour inaptitude de M. [K] est dénué de cause réelle et sérieuse.

Le salarié peut donc prétendre en vertu des dispositions de l'article L. 1226-15 du code du travail à une indemnité dont le montant est fixé conformément à celles de l'article L. 1235-3-1 du code du travail. Elle se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévues à l'article L. 1226-14 du même code.

Par conséquent, M. [K] se verra accorder sur le fondement de l'article L. 1235-3-1 du code du travail une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois et sera fixée à la somme de 25 000 euros en considération de sa situation particulière.

Il bénéficiera également de l'indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, soit la somme de 4 981,46 euros, qui n'est pas discutée ; en revanche, s'agissant d'une indemnité forfaitaire, elle ne peut donner lieu au paiement de congés payés.

Enfin, il est bien fondé à solliciter le versement de l'indemnité spéciale de licenciement, soit la somme de 39 851,58 euros, ce montant n'étant pas discuté.

La décision déférée sera donc confirmée sur les sommes allouées sauf s'agissant de celle relative aux congés payés.

- Sur les autres demandes, les dépens et les frais irrépétibles :

Il sera ordonné, par voie de confirmation, à la société de remettre à M. [K] l'ensemble de ses documents de fin de contrat conforme au présent arrêt, dans un délai d'un mois suivant la signification du dit arrêt, sans qu'il soit néanmoins nécessaire de prononcer une astreinte à cette fin.

En revanche, s'agissant d'un licenciement prononcé en violation des règles particulières

aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle édictées par les articles L. 1226-10 et L.1226-15 du code du travail, les dispositions de l'article L.1235-4 ne s'appliquent pas et le remboursement des indemnités chômage est exclu. La décision déférée sera donc infirmée de ce chef.

Le jugement querellé est confirmé en ses dispositions relatives aux dépens et aux frais irrépétibles.

La société qui succombe sera condamnée aux dépens d'appel ainsi qu'à payer à M. [K] la somme complémentaire de 2 000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile. Elle sera en conséquence déboutée de sa propre demande d'indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement par arrêt contradictoire rendu par mise à disposition au greffe et en dernier ressort :

Confirme le jugement rendu entre les parties, le 9 mai 2022, par le conseil de prud'hommes d'Orléans, sauf en ce qu'il a condamné la SARL France Courses à payer à M. [W] [K] la somme de 498,12 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice de préavis, en ce qu'elle a ordonné le remboursement, par la SARL France Courses à l'organisme Pôle Emploi, des indemnités de chômage éventuellement versées à M. [W] [K], suite à son licenciement, dans la limite d'un mois d'indemnités et en ce qu'elle a ordonné la remise des documents de fin de contrat sous astreinte de 20 euros par jour de retard et par document ;

Y ajoutant :

Déboute M. [W] [K] de sa demande de paiement de la somme de 498,12 euros au titre des congés payés afférents à l'indemnité compensatrice ;

Dit n'y avoir lieu au prononcé d'une astreinte pour la remise des documents de fin de contrat par la SARL France Courses à M. [W] [K] ;

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

Condamne la SARL France Courses à payer à M. [W] [K] une somme complémentaire de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions ;

Condamne la SARL France Courses aux dépens d'appel et la déboute de sa propre demande d'indemnité de procédure ;

Et le présent arrêt a été signé par le président de chambre, président de la collégialité, et par le greffier

Fanny ANDREJEWSKI-PICARD Laurence DUVALLET