

COPIE
CERTIFIÉE
CONFORME
A L'ORIGINAL
A

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE C
ARRÊT DU 20 OCTOBRE 2017

APPELANT :

AFFAIRE
PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : 15/03998

représenté par Me Sofia SOULA-MICHAL de la SELARL CABINET
ADS - SOULA MICHAL- MAGNIN, avocat au barreau de LYON
substituée par Me Elsa MAGNIN, avocat au barreau de LYON

C/
SA ADOMA

INTIMÉE :

SA ADOMA
144 Rue Garibaldi
69455 LYON CDEX 6

APPEL D'UNE
DÉCISION DU :
Conseil de prud'hommes
- Formation de
départage de LYON
du 09 Avril 2015
RG : F 11/00334

représentée par Me Frédéric RENAUD de la SELARL RENAUD
AVOCATS, avocat au barreau de LYON

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 07 Septembre 2017

Présidée par Elizabeth POLLE-SENANEUCH, Président magistrat
rapporteur, (sans opposition des parties dûment avisées) qui en a
rendu compte à la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats
de Emmanuelle BONNET, Greffier.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Elizabeth POLLE-SENANEUCH, président
- Laurence BERTHIER, conseiller
- Thomas CASSUTO, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 20 Octobre 2017 par mise à disposition de
l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement
avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de
procédure civile ;

WS

FAITS PROCEDURE PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

_____ a été engagé par la société SONACOTRA, devenue la Société Anonyme d'Economie Mixte (SAEM) ADOMA, par contrat emploi solidarité en qualité de manutentionnaire dès le 10 décembre 1992.

Il était par la suite recruté par plusieurs contrats initiative emploi en qualité d'ouvrier de maintenance.

Monsieur _____ a finalement été engagé par contrat à durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2000 en qualité d'ouvrier de maintenance dans la zone de grand Lyon sud.

Monsieur _____ a été reconnu travailleur handicapé par décision de la COTOREP du 15 mai 2001.

Par avis du 2 septembre 2010 à la suite d'une visite médicale de reprise, Monsieur _____ a été déclaré *"inapte à tous postes dans l'entreprise"* en une seule visite compte tenu du danger immédiat pour sa santé, en application de l'article R 4624-31 du code du travail.

Par courrier du 6 septembre 2010, la SAEM ADOMA a demandé au médecin du travail des informations précises concernant l'inaptitude de Monsieur _____ afin d'envisager un aménagement de poste ou une mutation sur un emploi qui pourrait être compatible avec l'état de santé du salarié.

Par courrier du 7 septembre 2010, le médecin du travail a répondu que Monsieur _____ *"ne peut plus exercer quelques activités professionnelles que ce soit sans mettre en danger sa santé"* et qu'il ne voyait donc pas de poste de reclassement pour ce salarié.

Par courrier du 1^{er} octobre 2010, la SAEM ADOMA a adressé au médecin du travail une liste de 72 postes disponibles en son sein afin de recueillir son avis sur l'aptitude éventuelle de Monsieur _____ a occupé un de ces postes.

Par courrier du 6 octobre 2010, le médecin du travail a déclaré qu'aucun de ces postes n'était compatible avec l'état de santé de Monsieur _____, en précisant que ce salarié était *"inapte à exercer quelques activités professionnelles que ce soit au sein d'Adoma"*.

Par courrier du 7 octobre 2010, la SAEM ADOMA a convoqué son salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 16 octobre 2010.

Par courrier du 20 octobre 2010, une lettre de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement a été adressée à Monsieur _____ libellée selon les termes suivants :

"En raison de l'avis définitif d'inaptitude médicale établi le 02 septembre 2010 par le médecin du travail stipulant "inapte à tous postes dans l'entreprise", nous avons envisagé une procédure de reclassement.

Nous avons consulté les régions et sièges de l'entreprise Adoma par l'intermédiaire des chefs de service ressources humaines pour identifier au plan national si une possibilité de reclassement pouvait vous être proposée. Le médecin du travail, après avoir étudié les postes vacants, a confirmé votre inaptitude à exercer quelques activités professionnelles

que ce soit au sein de l'entreprise et nous a indiqué que vous n'étiez pas apte à être reclassé sur les postes vacants.

Nous avons donc du vous convoquer en date du 15 octobre 2010 à un entretien préalable de licenciement. Vous n'avez pas souhaité vous rendre à cet entretien.

Nous vous informons que nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour inaptitude physique à votre poste de travail constatée par le médecin du travail et impossibilité de procéder à votre reclassement au sein de l'entreprise".

Monsieur I _____ **a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon le 28 janvier 2011** aux fins d'obtenir la condamnation de la SAEM ADOMA à lui verser les sommes suivantes :

- 10 000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice dû au manquement à l'obligation de formation et d'adaptation
- 5 909,49 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 590,95 euros à titre de congés payés y afférents
- 5 000 euros de dommages et intérêts pour défaut d'énonciation des motifs s'opposant au reclassement
- 48 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le bureau de jugement du conseil de prud'hommes s'est mis en partage de voix.

Par jugement du 9 avril 2015, la formation de départage du conseil de prud'hommes de Lyon a débouté Monsieur _____ de l'ensemble de ses demandes.

Par acte du 7 mai 2015, Monsieur _____ **a interjeté appel de ce jugement.**

Il demande désormais à la cour aux termes d'écritures régulièrement signifiées qu'il soutient à l'audience de ce jour, de :

- réformer le jugement du conseil de prud'hommes dans l'ensemble de ses dispositions
- dire et juger que la SAEM ADOMA a manqué à son obligation de formation et d'adaptation à l'emploi
- condamner la SAEM ADOMA à verser à Monsieur _____ la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation
- Dire et juger que la SAEM ADOMA a manqué à son obligation de reclassement
- condamner la SAEM ADOMA à verser à Monsieur _____ le sommes suivantes :
 - * 5 909,49 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 590,95 euros au titre des congés payés afférents
 - * 40 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- condamner la SAEM ADOMA à verser à Monsieur _____ la somme de 2 500 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
- condamner la SAEM ADOMA aux entiers dépens de première instance et d'appel.

La SAEM ADOMA demande quant à elle à la cour aux termes d'écritures régulièrement signifiées qu'elle soutient à l'audience de ce jour de :

1°/ Sur la procédure de licenciement :

- constater que Monsieur _____ avait été déclaré inapte à tout poste de travail dans l'entreprise au terme d'une seule visite médicale
- constater que le médecin du travail avait indiqué qu'aucun des postes vacants dans l'entreprise n'était compatible avec l'état de santé de Monsieur _____

- constater que la procédure de licenciement pour inaptitude de Monsieur [redacted] a été respectée
- confirmer dans toutes ces dispositions le jugement rendu le 9 avril 2015 par le conseil de prud'hommes de Lyon

En conséquence

- dire et juger que le licenciement de Monsieur [redacted] est parfaitement fondé
- débouter Monsieur [redacted] de l'intégralité de ses demandes

A titre subsidiaire

- limiter le montant des dommages et intérêts à de plus justes proportions
- limiter le montant de l'indemnité compensatrice de préavis à la somme de 4 503,33 euros, outre 450,33 euros au titre des congés payés afférents

2°/ Sur l'obligation de formation :

- constater que Monsieur [redacted] a bénéficié de différentes formations durant sa relation de travail avec la SAEM ADOMA
- confirmer dans toutes ses dispositions le jugement rendu le 9 avril 2015 par le conseil de prud'hommes de Lyon

En conséquence

- dire et juger que la SAEM ADOMA n'a pas méconnu son obligation d'adaptation et de formation de Monsieur [redacted] à son poste de travail
- débouter Monsieur [redacted] de sa demande de condamnation à hauteur de 10 000 euros à ce titre

3°/ Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner Monsieur [redacted] au paiement de la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries et qu'elles ont à cette occasion expressément maintenues et soutenues oralement en indiquant n'avoir rien à y ajouter ou retrancher.

MOTIVATION

Sur l'obligation de reclassement

En application des dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail, il appartient à l'employeur, après que le salarié a été déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, de proposer à ce dernier un autre emploi approprié à ses capacités, en prenant en compte les conclusions du médecin du travail et les indications formulées, et en proposant un emploi aussi comparable que possible à celui précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagements du temps de travail.

Les recherches aux fins de reclassement doivent être sérieuses, loyales et personnalisées, et s'effectuer au sein de l'entreprise mais aussi du groupe auquel elle appartient parmi les entreprises entre lesquelles une permutation en tout ou partie du personnel est possible.

Monsieur _____ fait valoir que la société ADOMA n'a pas mené une recherche sérieuse et complète de reclassement en s'étant contentée de transmettre une demande type au médecin du travail, la même que pour un autre salarié déclaré lui aussi inapte, Monsieur SELLAM.

Il soutient également que la recherche de reclassement n'aurait pas été personnalisée dès lors qu'au moins 30 postes vacants n'auraient pas été soumis à l'avis du médecin du travail et que les propositions de reclassement qui ont été faites au médecin du travail n'auraient en tout état de cause pas pu être acceptés par lui dès lors qu'elles allaient du poste de directeur d'agence à celui d'agent d'entretien.

La société ADOMA réplique qu'à la suite de la déclaration d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, elle s'est rapprochée du médecin du travail afin d'identifier d'éventuels aménagements de poste pour Monsieur _____.

La réponse du médecin du travail selon laquelle Monsieur _____ ne pouvait plus exercer une quelconque activité professionnelle sans mettre en danger sa santé n'a pas empêché la société d'identifier 72 postes vacants en son sein et susceptibles d'être proposés à Monsieur _____ ; après avis du médecin du travail qu'elle a sollicité.

Elle précise que par courrier du 6 octobre 2010 le médecin du travail répondait qu'aucun des postes identifiés n'étaient compatibles avec l'état de santé de Monsieur _____ qui est inapte à exercer quelque activité professionnelle que ce soit au sein d'Adoma.

La société ADOMA soutient donc qu'elle ne pouvait proposer un quelconque poste de reclassement au sein des postes disponibles compte tenu des précisions du médecin du travail qui a déclaré l'inaptitude définitive du salarié à tout poste dans l'entreprise après nouvelle sollicitation sur ces postes.

Elle fait également valoir qu'il ne lui appartenait pas d'opérer une quelconque sélection personnalisée dans les postes disponibles, seul le médecin du travail étant compétent pour décider si un poste disponible était compatible avec l'état de santé de Monsieur _____ ; le médecin du travail qui a conclu à l'absence totale de poste compatible.

En l'espèce, par avis du 2 septembre 2010, Monsieur _____ a été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise dans le cadre d'une procédure de danger immédiat pour sa santé.

Par courrier du 6 septembre 2010, la société ADOMA sollicitait les préconisations du médecin du travail sur les contraintes à respecter et les aménagements de poste ou mutations qui pourraient être envisagés compte tenu de l'état de santé de son salarié.

Par courrier du 7 septembre 2010, le médecin du travail répondait que Monsieur _____ ne pouvait plus exercer quelque activité professionnelle que ce soit et qu'il ne voyait de reclassement envisageable pour ce salarié dans l'entreprise.

La société ADOMA a cherché les emplois disponibles au niveau national et en a identifié 72, allant du poste d'agent d'accueil à celui d'intervenant social en passant par responsable d'agence.

Elle a adressé au médecin du travail la liste suivante:

1. Intervenant social à Mulhouse
2. Agent d'accueil de centre d'urgence à Mulhouse
3. Intervenant social à Pont de Cheruy
4. Ouvrier de maintenance en Savoie
5. Agent d'accueil de centre d'urgence à Mulhouse
6. Intervenant social à Mulhouse
7. Intervenant social à Mulhouse
8. Agent d'accueil de centre d'urgence à Mulhouse

9. Intervenant social à Mulhouse
10. Agent d'accueil de centre d'urgence à Mulhouse
11. Secrétaire à l'agence de Haute Savoie
12. Intervenant social à Mulhouse
13. Agent d'accueil de centre d'urgence à Mulhouse
14. Responsable de résidence à l'agence de Boulogne
15. Intervenant social à Vitry
16. Intervenant social à Gien
17. Intervenant social à Auda Cebazat
18. Gestionnaire d'accueil à Marseille
19. Intervenant social à Vitry
20. Secrétaire à Paris 15^e
21. Responsable de résidence à Metz
22. Technicien de maintenance à Nogent sur Oise
23. Ouvrier de maintenance au CHU d'Ivry et Chennevières
24. Agent d'accueil de centre d'urgence à Chennevières
25. Agent d'accueil de centre d'urgence à Ivry
26. Responsable de résidence à Louhans
27. Ouvrier de maintenance à Epernay
28. Responsable de résidence dans un pôle de réhabilitations
29. Responsable de résidence dans une agence de Grenoble
30. Comptable d'établissement à Paris 15^e
31. Intervenant social à Strasbourg
32. Intervenant social à Annecy
33. Secrétaire activité asile à Annecy
34. Comptable fournisseurs à Paris 15^e
35. Intervenant social à Perray Vacluse
36. Responsable de maison relais à l'agence Grand Lyon Sud et Ouest
37. Agent d'accueil à l'agence Grand Lyon Sud et Ouest
38. Intervenant social à Auda Mulhouse
39. Comptable fournisseurs à Paris 15^e
40. Intervenant social à Epernay
41. Directeur de Cada à Annecy
42. Intervenant social à Annecy
43. Intervenant social à Annecy
44. Secrétaire à l'agence de Gennevilliers Clichy
45. Ouvrier de maintenance à l'agence de Créteil
46. Responsable de résidence à Marseille
47. Agent d'accueil de centre d'urgence à Le Perray Vacluse
48. Ouvrier de maintenance à Nice
49. Animateur à Martigues
50. Directeur adjoint Cada Responsable Auda à Pont de Chéruy
51. Intervenant social à Mulhouse
52. Intervenant social à Metz
53. Intervenant social à Metz
54. Intervenant social à Metz
55. Directeur adjoint Cada Responsable Auda à Louvrol
56. Intervenant social à Pompey
57. Ouvrier de maintenance à l'agence de Seine et Marne
58. Ouvrier de maintenance à l'agence de Seine et Marne
59. Secrétaire à Paris 20^e
60. Intervenant social à Boissy Saint Léger
61. Intervenant social à Beauvais
62. Intervenant social au CADA de Gargenville
63. Agent d'accueil à Montigny-les-Metz
64. Directeur adjoint Cada Responsable Auda de Digoin
65. Intervenant social à Mont Saint Martin
66. Animateur à Liancourt
67. Intervenant social à Mulhouse
68. Ouvrier de maintenance à l'agence de Haute Savoie
69. Responsable de résidence à l'agence de Boulogne

- 70. Directeur de Cada à l'accueil des demandeurs d'asile de la Drôme
- 71. Intervenant social à Vernon
- 72. Responsable d'accueil de centre d'urgence à Ivry sur Seine

Monsieur _____ verse aux débats les registres d'entrée et de sortie du personnel en faisant valoir que l'ensemble des emplois disponibles n'aurait pas été recherché dès lors qu'il y aurait eu plus de 100 emplois vacants entre sa déclaration d'inaptitude du 2 septembre 2010 et son licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement du 20 octobre 2010.

Il ressort de l'analyse de ces pièces que 35 postes ont été pourvus sur la période pendant laquelle la société ADOMA devait rechercher un reclassement pour son salarié.

Par ailleurs, l'avis du médecin du travail, qui est la seule habilité à apprécier l'aptitude du salarié à un poste de travail, concluant à l'inaptitude du salarié à tout emploi dans l'entreprise, comme en l'espèce, ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformation du poste de travail ou aménagement du temps de travail ; cette recherche doit être effective.

Or, ici la société ADOMA n'a pas effectué concernant son salarié, dans les conditions ci-dessus décrites, une recherche de reclassement effective puisqu'elle a seulement adressé une liste de 72 postes au médecin du travail, sans personnaliser les postes pouvant être proposés à son salarié après mutation, transformation du poste ou aménagement du temps de travail.

Dans ces conditions, l'obligation de reclassement n'ayant pas été remplie de manière effective par la société ADOMA, il convient de dire par réformation de la décision entreprise que le licenciement pour inaptitude qui a été notifié à Monsieur _____ est sans cause réelle et sérieuse.

Sur l'indemnité de préavis.

Si le salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi, cette indemnité est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Monsieur _____ demande le versement de l'indemnité compensatrice de préavis qui est de deux mois, si, comme en l'espèce, le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté d'au moins deux ans.

Au surplus, Monsieur _____ ayant la qualité de travailleur handicapé depuis 2001, il a droit, comme il le demande et ce conformément à l'article L 5213-9 du code du travail, au doublement de l'indemnité, de sorte qu'il convient, par réformation de la décision entreprise, de faire droit à sa demande tendant à fixer à son profit l'indemnité compensatrice de préavis à la somme de 5909,49 euros outre celle de 590,95 euros au titre des congés payés afférents.

Sur les dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de reclassement et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application des articles L 1235-3 et L 1235-5 du code du travail, Monsieur _____ ayant eu une ancienneté supérieure à deux ans dans une entreprise occupant habituellement 11 salariés au moins, peut prétendre, en l'absence de réintégration dans l'entreprise, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des **six derniers mois**.

Compte tenu de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Monsieur [redacted] âgé de 50 ans lors de la rupture, de son ancienneté de 10 années, dans le cadre du CDI mais au regard de sa présence dans l'entreprise depuis 1992, de ce qu'il n'a pu retrouver un nouvel emploi au regard de son état de santé, la cour estime que le préjudice résultant pour ce dernier de la rupture doit être indemnisé par la somme de 12 000 euros.

Sur l'obligation d'adaptation au poste de travail

Monsieur [redacted] fait valoir que la société ADOMA a manqué à son obligation de formation et d'adaptation des salariés à leur poste de travail dès lors qu'il n'a jamais bénéficié d'une quelconque formation et que son employeur n'a pas développé ses compétences. Il soutient que ce manquement a rendu difficile son reclassement.

En réponse, la société ADOMA estime que des recherches de reclassement ont été effectuées dans de larges domaines d'activité comme intervenant social ou responsable de résidence, mais que le médecin du travail n'a pas estimé qu'une formation était nécessaire, indiquant plutôt que l'état de santé de Monsieur [redacted] était incompatible avec l'ensemble des postes disponibles au sein de la société.

Elle fait valoir en outre que l'obligation de formation ne doit pas avoir comme objectif de permettre au salarié d'obtenir une formation initiale qui lui fait défaut.

Aux termes de l'article L6321-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

A ce titre, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations et peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Au cas d'espèce, Monsieur [redacted], qui exerçait les fonctions d'ouvrier de maintenance, a suivi des formations concernant le risque amiante, l'habilitation électrique, la démultiplication ou un logiciel de gestion dans le cadre de l'évolution des emplois et du maintien dans l'emploi (Pièce de l'employeur 1.8).

L'employeur a donc veillé au respect de l'obligation d'adaptation à l'emploi prévue par l'article L6321-1 du code du travail, étant précisé que celle-ci ne l'oblige pas à assurer une formation d'adaptation qui ne correspond pas à la qualification contractuelle du salarié.

Il ressort par ailleurs des pièces versées aux débats que l'inaptitude de Monsieur [redacted] a été déclarée inapte à tous les postes disponibles au sein de la société qui étaient pourtant divers, de sorte que le salarié ne saurait reprocher à son employeur d'avoir rendu difficile son reclassement en ne lui ayant pas proposé une formation d'adaptation permettant de déboucher sur un autre emploi que celui qu'il exerçait, l'étendue de l'obligation d'adaptation étant de surcroît limitée à la qualification professionnelle du salarié.

Compte tenu de ces éléments, il y a lieu de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes qui a débouté le salarié de la demande qu'il formulait sur ce point.

Sur les demandes accessoires

Les dépens de première instance et d'appel, suivant le principal, seront supportés par la société ADOMA, partie perdante.

Il serait par ailleurs inéquitable de laisser à la charge de Monsieur [redacted] les frais de procédure qu'il a engagés et qui ne sont pas compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

REFORME la décision déférée sauf en ce qu'elle a débouté Monsieur [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation et d'adaptation au poste de travail,

Statuant à nouveau et y ajoutant :

DIT que la Société ADOMA a manqué à son obligation sérieuse de reclassement,

DIT que le licenciement intervenu concernant Monsieur [redacted] est donc sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE en conséquence la SA ADOMA à payer à Monsieur Henrique [redacted] les sommes suivantes :

* la somme de 5909,49 euros outre celle de 590,95 euros au titre des congés payés afférents au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

* la somme de 12 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de reclassement,

* la somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

DEBOUTE la SA ADOMA de sa demande sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société ADOMA aux dépens de première instance et d'appel .

Signé par Elizabeth POLLE-SENEUCH, Président et par Emmanuelle BONNET, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER



Emmanuelle BONNET

LE PRÉSIDENT



Elizabeth POLLE-SENEUCH