

COUR D'APPEL DE LYON
CHAMBRE SOCIALE A
ARRÊT DU 24 JANVIER 2018

AFFAIRE PRUD'HOMALE

RAPPORTEUR

R.G : 16/01364

C/
société PRODWARE

**APPEL D'UNE DÉCISION
DU :**
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de LYON
du 12 Février 2016
RG : F 14/04076

APPELANTE :

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

INTIMÉE :

société PRODWARE
113 Boulevard de la Bataille de Stalingrad
69100 VILLEURBANNE

représentée par Me Laurent MAYER, avocat au barreau de PARIS

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 15 Novembre 2017

Présidée par Joëlle DOAT, 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 Michèle
GULLON, Greffier en chef.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

- Joëlle DOAT, président
- Didier PODEVIN, conseiller
- Evelyne ALLAIS, conseiller

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 24 Janvier 2018 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 ;

Signé par Joëlle DOAT, Président et par Sophie MASCRIER, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Suivant contrat de travail à durée déterminée en date du 16 juillet 2008, régi par les dispositions de la convention collective nationale SYNTEC, Madame [REDACTED] a été engagée par la société PRODWARE en qualité de "consultante en logiciel de gestion".

Le 3 septembre 2012, au cours d'un déplacement professionnel, Madame LONGLADE a été victime d'un accident dont le caractère professionnel a été reconnu par la caisse primaire d'assurance maladie du Rhône, le 13 septembre 2012.

Le 28 août 2013, Madame [REDACTED] a été victime d'une rechute, dont la caisse primaire a estimé, par décision en date du 23 septembre 2013, qu'elle était imputable à son accident du travail du 3 septembre 2012.

Alors qu'elle était placée en arrêt de travail, le 17 octobre 2013, Madame [REDACTED] a effectué à sa demande une visite de pré-reprise laquelle a donné lieu à un avis du médecin du travail précisant qu'une inaptitude médicale au poste antérieurement occupé était prévisible.

A la suite des deux visites de reprise en date des 22 octobre et 6 novembre 2013, le médecin du travail a confirmé l'inaptitude médicale au poste antérieurement occupé, préconisé des restrictions et émis un avis relatif aux capacités résiduelles de la salariée.

Par courrier du 8 novembre 2013, la société PRODWARE a convoqué Madame [REDACTED] à un entretien préalable fixé au 20 novembre 2013 et l'a informée de l'absence de résultats de sa recherche de reclassement effectuée tant dans l'entreprise elle-même qu'hors du site PRODWARE LYON.

Par courrier du 28 novembre 2013, la société PRODWARE a notifié à Madame [REDACTED] son licenciement pour inaptitude, dans les termes suivants :

"Nous faisons suite à l'entretien qui s'est déroulé le mercredi 20 novembre 2013 auprès de l'agence de Lyon, 113 Boulevard la Bataille de Stalingrad VILLEURBANNE (69 100), auquel vous vous êtes présentée.

Par la présente, nous avons le regret de vous notifier votre licenciement pour la raison suivante :

- Impossibilité de procéder à votre reclassement au sein du Groupe PRODWARE suite à votre déclaration d'inaptitude à occuper votre poste de travail actuel.

A la suite des deux examens réglementaires des 17 octobre et 06 novembre 2013, et après étude de votre poste et de vos conditions de travail dans l'entreprise, le médecin du travail a conclu à votre inaptitude définitive à votre poste de travail en préconisant un reclassement avec les restrictions suivantes :

1- Restrictions pas de port de charges (documents, PC portable), pas de déplacements extérieurs réguliers et ou fréquents (1 déplacement/mois serait envisageable). Eviter de lever les bras au dessus des épaules.

2- Capacités résiduelles poste sédentaire sans travail sur écran prolongé au delà de 30 minutes. Accueil physique/téléphonique possible ».

Conformément aux dispositions de l'article L. 1226-2 du Code du travail, nous avons procédé à une recherche active et individualisée des possibilités de reclassement au sein du Groupe PRODWARE.

Toutefois, et malgré tous les efforts entrepris, nous vous informions qu'actuellement aucune autre solution de reclassement compatible avec les conclusions du médecin du travail n'était envisageable tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau du Groupe PRODWARE.

Nous sommes par conséquent contraints de vous notifier par la présente votre licenciement pour inaptitude.

Votre état de santé de vous permettant pas d'effectuer le préavis conventionnellement dû, vous ne percevrez pas d'indemnité compensatrice de préavis. Vous cesserez définitivement de faire partie du personnel de notre entreprise à la date de première présentation du présent courrier."

Par requête en date du 20 octobre 2014, Madame [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de LYON en lui demandant de dire que la société PRODWARE n'avait pas fait application de la législation sur les risques professionnels et qu'elle avait manqué à son obligation de reclassement, de sorte que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, et de condamner la société à lui payer des indemnités et des dommages et intérêts.

Par jugement en date du 12 février 2016, le conseil de prud'hommes a :

- constaté que l'inaptitude de Madame [REDACTED] n'est pas consécutive à son accident du travail du 3 septembre 2012 et que la société PRODWARE n'en avait pas connaissance,
- dit et jugé que le licenciement de Madame [REDACTED] repose sur une cause réelle et sérieuse,
- débouté Madame [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes,
- laissé à chacune des parties la charge de ses propres dépens.

Le 22 février 2016, Madame [REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

Dans ses conclusions soutenues oralement à l'audience par son avocat, Madame [REDACTED] demande à la cour :

- de réformer le jugement dans l'ensemble de ses dispositions,
- de constater que son inaptitude est bien consécutive à l'accident du travail dont elle a été victime en date du 3 septembre 2012,
- de dire et juger que la Société PRODWARE n'a pas fait application de la législation sur les risques professionnels,
- de dire et juger que la Société PRODWARE a manqué son obligation de reclassement, en conséquence,
- de dire et juger que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- de condamner la Société PRODWARE à lui verser les sommes suivantes :
 - 5.100 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 510 euros au titre des congés payés afférents,
 - 4.031 euros à titre de solde d'indemnité de licenciement,
 - 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-énonciation des motifs s'opposant au reclassement,
 - 41.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- de condamner la Société PRODWARE à lui verser la somme de 3.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,
- de condamner la Société PRODWARE aux entiers dépens de l'instance et les éventuels frais d'exécution forcée du jugement à intervenir.

Madame [redacted] explique que, le 3 septembre 2012, elle a lourdement chuté sur les poignets, ce qui lui a occasionné des lésions à ce niveau, mais aussi au niveau des épaules.

Elle soutient :

- que son inaptitude décrite dans les avis d'inaptitude des 22 octobre et 6 novembre 2013 qui évoquent la nécessité d'éviter de lever les bras au-dessus des épaules est bien consécutive à l'accident de travail dont elle a été victime le 3 septembre 2012, qu'ainsi, son employeur aurait dû faire application de la législation sur les risques professionnels, et que, dès lors qu'il s'en est dispensé, son licenciement est nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse.
- que la société PRODWARE, laquelle fait partie d'un groupe, n'a procédé à aucune recherche de reclassement, la preuve en étant que son employeur l'a convoquée à un entretien préalable dès le 8 novembre 2013, soit seulement deux jours après l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail
- que le conseil de prud'hommes, après avoir constaté que plusieurs postes étaient disponibles, sans qu'ils ne lui aient été proposés ou que le médecin du travail n'ait été consulté, a considéré que ces postes ne pouvaient être compatibles avec son état de santé.

Dans ses conclusions soutenues oralement à l'audience par son avocat, **la société PRODWARE** demande à la cour :

- de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Lyon du 12 février 2016,

En conséquence :

- de constater que l'inaptitude de Madame [redacted] n'est pas consécutive à son accident du travail du 3 septembre 2012,
- de dire et juger qu'en tout état de cause, elle-même n'en avait pas connaissance,
- de constater qu'elle a bien respecté son obligation de reclassement,
- de déclarer Madame [redacted] mal fondée en ses demandes, fins et conclusions,
- de dire et juger que le licenciement de Madame [redacted] est fondé sur une cause réelle et sérieuse,

En conséquence :

- de débouter Madame de l'ensemble de ses demandes y compris indemnitaires.

La société PRODWARE soutient :

- qu'elle n'a pas été en mesure de proposer un poste de reclassement à Madame

- qu'en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'avis des délégués du personnel n'est pas exigé en l'absence de proposition de reclassement, si bien que l'indemnité prévue par l'article 1226-15 du code du travail ne s'applique pas

- qu'en tout état de cause, les arrêts de travail établis par Madame pour origine un accident de travail mais étaient consécutifs à une maladie non professionnelle, de sorte qu'elle n'était pas dans l'obligation de consulter les délégués du personnel, avant de proposer à la salariée un emploi approprié à ses capacités, puisque l'inaptitude de celle-ci n'était pas d'origine professionnelle

- qu'en effet, les arrêts de travail que lui a remis Madame au mois d'octobre 2013 ne s'inscrivaient pas dans le cadre d'un accident du travail ou d'une rechute, tandis que, dès 2011, avant et après l'accident du travail du 3 septembre 2012, Madame a connu de nombreux problèmes de santé qui ont occasionné des arrêts pour maladie

- que les restrictions émises par le médecin du travail dans son avis d'inaptitude définitif n'avaient pas lieu d'attirer son attention sur un éventuel lien avec l'accident du travail de Madame et que, dans ses échanges avec elle, le médecin du travail n'a jamais fait état d'un lien entre l'inaptitude et l'accident du travail, tandis qu'elle-même a transmis toutes les informations dont elle disposait sur la situation de la salariée et qu'une étude de poste a été réalisée le 24 octobre 2013

- qu'elle a respecté son obligation de reclassement mais qu'en raison de l'absence d'emplois correspondants au profil de Madame aucun poste n'a pu lui être proposé

- qu'elle n'a pas attendu l'avis d'inaptitude définitif pour entamer sa recherche de postes susceptibles d'être compatibles avec l'état de la salariée, puisqu'elle a cherché, dès les premiers arrêts de travail les possibilités de la reclasser

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.

SUR CE :

Le certificat médical initial établi le 6 septembre 2012 sur un formulaire d'accident du travail mentionne une contusion des deux poignets, une contusion cervicale et une douleur du bras gauche et il prescrit un arrêt de travail de trois jours.

Il résulte ensuite :

- du certificat médical de prolongation du 10 septembre 2012 que la reprise de travail a eu lieu ce même jour et que des soins sans arrêt de travail ont été prescrits jusqu'au 28 septembre 2012, après constatation d'une contusion des poignets, de douleur persistante, de cervicalgie persistante et de douleur nocturne

- du certificat médical de prolongation du 18 octobre 2012 que les soins ont été prolongés jusqu'au 18 novembre 2012, sans arrêt de travail, et que sont constatées des cervicalgies avec irradiation
- du certificat médical de prolongation du 30 octobre 2012 qu'un arrêt de travail a été prescrit jusqu'au 7 novembre 2012 pour une névralgie cervicobra(suite illisible) droite identique
- du certificat médical final du 13 novembre 2012 que la reprise du travail a eu lieu le 8 novembre 2012 et que des soins sans arrêt de travail sont prescrits jusqu'au 18 décembre 2012 pour cervicalgies avec irradiation du bras droit et de la main droite.

Le 28 août 2013, un certificat de rechute a été établi sur un formulaire d'accident du travail, pour cervicalgies, douleur des poignets + paresthésie, lumbago prescrivant des soins sans arrêt de travail jusqu'au 13 septembre 2013.

Deux certificats de prolongation ont été rédigés, le 4 septembre 2013, prescrivant un arrêt de travail jusqu'au 10 septembre 2013 pour cervicalgie, douleur aux poignets, lumbago, et, le 7 octobre 2013, prescrivant un arrêt de travail jusqu'au 31 octobre 2013 pour cervicalgie et douleurs aux poignets, puis un certificat final en date du 22 octobre 2013 constatant une cervicalgie et une douleur aux poignets et une "consolidation à la demande forcée du médecin conseil".

Mme [redacted] produit les conclusions motivées de l'expertise réalisée sur le fondement des articles L141-1 et suivants du code de la sécurité sociale, en date du 26 mars 2014, aux termes desquelles l'expert indique que la rechute en date du 28 août 2013 de l'accident du travail du 3 septembre 2012 ne pouvait être considérée comme consolidée le 6 octobre 2013 et que l'état peut être considéré comme consolidé le 26 mars 2014.

Il apparaît ainsi que, lors de la visite de pré-reprise du 17 octobre 2013, Mme [redacted] était placée en arrêt de travail dans le cadre de la rechute de son accident du travail ayant fait l'objet d'un certificat de prolongation dûment établi sur le formulaire d'accident du travail destiné à l'employeur (daté du 7 octobre 2013) et que, le 22 octobre 2013, la première visite de reprise a été effectuée alors que le certificat médical final de consolidation avait été rédigé le même jour, toujours sur le même formulaire d'accident du travail.

L'employeur ne peut pas soutenir en conséquence qu'il n'avait pas connaissance du caractère professionnel de l'arrêt de travail à la suite duquel la première visite de reprise est intervenue, d'autant plus que dans le courriel qu'elle a adressé au docteur LEGRAND, médecin du travail, le 12 septembre 2013, elle indique qu'elle lui transmet la fiche de poste associée à ses missions pour lui permettre d'échanger avec Mme [redacted] en se référant certes à l'état de santé de cette dernière en lien avec ses arrêts pour maladie (difficultés de vision des deux yeux, problèmes cardiaques), mais en mentionnant un "accident en descendant du train de décembre 2012 (en réalité septembre 2012) ayant entraîné un arrêt sous le régime des accidents du travail."

La société PRODWARE justifie certes de ce que Mme [redacted] a été placée à plusieurs reprises en arrêt pour maladie non professionnelle, antérieurement à l'accident du 3 septembre 2012, qu'en 2013, elle a été arrêtée pour motif de maladie non professionnelle du 1^{er} mars au 16 juin 2013 (quatre arrêts successifs), puis du 23 octobre au 5 novembre 2013, en raison du premier avis d'inaptitude du 22 octobre 2013, que, dans le cadre d'une visite de reprise à la suite d'un arrêt maladie en date du 27 février 2012 (antérieur à l'accident), le médecin du travail avait émis un avis d'aptitude à la reprise de Mme [redacted], mais préconisé d'éviter les déplacements trop éloignés (une heure maximum par jour dans l'attente de l'avis spécialisé) et qu'à la suite d'une visite occasionnelle "à la demande de l'employeur", en date du 2 avril 2012, le médecin avait déclaré la salariée apte à son poste en supprimant les déplacements en voiture et en préconisant les transports en commun, le train et l'avion.

Cependant, si les deux avis d'inaptitude contiennent des restrictions et préconisations qui n'ont pas de rapport avec l'accident du travail et sa rechute (déplacements extérieurs limités, poste sédentaire et pas de travail de visualisation sur un écran plus de 30 minutes consécutives), ils émettent aussi des restrictions liées à l'absence de port de documents et d'ordinateur portable et d'élévation des bras au-dessus des épaules qui sont en lien avec l'accident du travail et sa rechute dont les motifs médicaux visés aux certificats sont des cervicalgies, des douleurs du poignet et un lumbago, ce que confirme l'attestation remise en mains propres à la salariée sur sa demande par le docteur LEGRAND, médecin du travail, datée du 13 décembre 2013, selon laquelle l'état de santé (de) présentait différents problèmes dont certains signes fonctionnels rattachés à l'accident du travail du 3 septembre 2012, avec accentuation nette des symptômes décrits par la salariée et confortés lors de l'examen clinique environ deux mois après cet accident du travail lors de la visite de reprise, un aménagement du poste informatique avec repose avant-bras ayant été préconisé, ainsi que des restrictions lors des deux visites d'inaptitude.

Or, les règles particulières relatives à la protection des accidentés du travail doivent recevoir application dès lors que l'inaptitude du salarié a, au moins partiellement, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement.

L'article L1226-10 ancien du code du travail applicable au présent litige dispose que lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, que 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 l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, que, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté et que 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, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

En application de l'article L1226-12 ancien du même code, lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement et 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, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

Ainsi, si le médecin du travail a constaté l'inaptitude physique d'origine professionnelle d'un salarié, l'employeur est tenu de lui faire des propositions de reclassement loyales et sérieuses dans la limite des postes disponibles.

Cette obligation de reclassement s'imposant à l'employeur, à défaut, le licenciement est privé de cause réelle et sérieuse.

Même si l'employeur n'est pas tenu de créer un nouveau poste pour le salarié, il doit rechercher un reclassement tenant compte des indications formulées par le médecin du travail.

Le médecin du travail indique dans son avis du 22 octobre 2013 que Mme est inapte médicalement au poste antérieurement occupé, mais qu'elle est apte à un autre poste, à condition d'éviter : les déplacements extérieurs, le port de charges (documents, PC portable), de lever les bras au-dessus des épaules et que le reclassement peut être effectué dans un poste sédentaire, sans travail sur écran de visualisation prolongé plus de trente minutes.

Dans son deuxième avis du 6 novembre 2013 confirmant l'inaptitude médicale au poste antérieurement occupé, le médecin du travail précise qu'une étude de poste a été réalisée le 24 octobre 2013 et il reprend les restrictions suivantes : pas de port de charges (documents, PC portable), pas de déplacements extérieurs réguliers et fréquents (un déplacement par mois serait envisageable), éviter de lever les bras au-dessus des épaules, capacités résiduelles : poste sédentaire, sans travail sur écran de visualisation prolongé plus de trente minutes, accueil physique et téléphonique possible.

Aux termes d'un courriel interne à l'entreprise, en date du 24 octobre 2013, la directrice des ressources humaines indique qu'elle a reçu le médecin du travail et "lui a expliqué le poste de consultant ligne par ligne du descriptif de poste" que, compte-tenu de l'état de santé de la salariée, "la recherche d'un poste de reclassement nous semble difficile au sein de PRODWARE."

La société PRODWARE produit par ailleurs des courriels qui lui ont été envoyés par l'APEC en septembre et en octobre 2013, correspondant à des postes disponibles dans l'entreprise pour lesquels elle avait fait parvenir à cet organisme des offres d'emploi.

Néanmoins, elle ne justifie pas avoir échangé avec le médecin du travail avant la convocation à l'entretien préalable au licenciement, cette dernière étant intervenue deux jours après le second avis d'inaptitude, sur la compatibilité avec l'état de santé de la salariée de ces postes (à supposer qu'il s'agisse des postes de reclassement envisagés, aucune mention n'étant faite dans les courriels de l'APEC du poste occupé par Mme [redacted] et des restrictions du médecin du travail). lesquels n'avaient en tout état de cause rien à voir avec les compétences de Mme [redacted] : manager commercial, ingénieur commercial, ingénieur expert administrateur système et réseaux, consultant systèmes et réseaux avec une localisation, soit non précisée, soit à BORDEAUX, PARIS, DOUVRIIN ou STRASBOURG.

Le fait que, dans son courriel en date du 12 septembre 2013, la société ait précisé au médecin du travail que Mme [redacted] ne pouvait pas exercer son métier de consultant ("ne peut pas se déplacer, ni rester debout"), ni faire du support ou toute autre tâche administrative "puisqu'après 30 minutes derrière un écran, elle a des vertiges, des nausées qui l'obligent à se reposer 30 minutes" et qu'elle reste à sa disposition pour tous renseignements complémentaires, ne la dispensait pas de solliciter expressément le médecin du travail sur la compatibilité des postes de reclassement qu'elle ne justifie pas en tout état de cause avoir proposés à Mme [redacted], alors que le médecin du travail avait émis dans ses deux avis d'inaptitude, postérieurs à ce courriel et à sa visite dans l'entreprise du 24 octobre 2013, des préconisations et que la société ne justifie pas qu'elle en a tenu compte dans les recherches de reclassement qu'elle affirme avoir effectuées.

Dans ces conditions, la société PRODWARE ne démontre pas qu'elle a rempli son obligation de procéder à une recherche de reclassement sérieuse, loyale et individualisée, tenant compte des préconisations et restrictions du médecin du travail, soit dans l'entreprise elle-même, qui au vu de son site internet, comprend 620 collaborateurs et 18 agences en France, soit dans le groupe composé de 42 agences dans 14 pays avec 1550 collaborateurs.

Il convient d'infirmier le jugement et de dire que le licenciement de Mme [redacted], fondé sur une inaptitude d'origine professionnelle, se trouve dénué de cause réelle et sérieuse.

En l'absence de recherche sérieuse et loyale de reclassement, la société PRODWARE ne peut invoquer l'impossibilité totale de reclassement qu'elle a opposée à la salariée pour se voir exonérer de l'obligation de consulter les délégués du personnel et de la sanction prévue par l'article L1226-15 ancien du code du travail en cas de non-respect de ladite obligation, à savoir le paiement d'une indemnité qui ne peut être

inférieure à douze mois de licenciement, étant précisé que cette indemnité se cumule avec l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, l'indemnité spéciale de licenciement prévue à l'article L1226-14.

Sur la base d'un salaire mensuel brut de 2.550 euros en 2013, il convient de condamner la société PRODWARE à payer à Mme [REDACTED] la somme de 30.600 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice qu'elle a subi à la suite de son licenciement injustifié.

En application de l'article L1226-14 du code du travail, Mme [REDACTED] a droit au paiement par l'employeur d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue à l'article L1234-9.

Il convient en conséquence de condamner la société PRODWARE à payer à Mme [REDACTED] la somme de 5.100 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 510 euros au titre des congés payés afférents et la somme de 4.031 euros à titre d'indemnité spéciale (correspondant au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle elle s'ajoute, et non pas au double de celle-ci comme le prétend la société PRODWARE).

Mme [REDACTED] ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui qui se trouve réparé par les dommages et intérêts alloués en raison du caractère dénué de cause réelle et sérieuse du licenciement.

Il convient de rejeter sa demande en paiement de la somme de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non énonciation des motifs s'opposant au reclassement.

Il y a lieu de mettre à la charge de la société PRODWARE, partie perdante, les frais irrépétibles de première instance et d'appel exposés par Mme [REDACTED], à hauteur de 2.000 euros.

PAR CES MOTIFS

Statuant publiquement par arrêt mis à disposition au greffe et contradictoirement :

INFIRME le jugement ;

Statuant à nouveau,

DIT que le licenciement de Mme [REDACTED], fondé sur une inaptitude d'origine professionnelle, est dénué de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la société PRODWARE à payer à M[REDACTED] les sommes suivantes :

- 30.600 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 5.100 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 510 euros au titre d'indemnité de congés payés afférents
- 4.031 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement

CONDAMNE la société PRODWARE à payer à Mme ^{la}
somme de 2.000 euros, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en
première instance et en appel ;

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

Le greffier

Le Président

Sophie MASCRIER

Joëlle DOAT