

ARRÊT N° 577/13

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS  
\*\*\*

N° RG [REDACTED]  
NB / CN

COUR D'APPEL DE TOULOUSE  
4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale  
\*\*\*

ARRÊT DU SIX SEPTEMBRE DEUX MILLE TREIZE  
\*\*\*

Décision déferée du 11 Octobre 2012 - Conseil  
de Prud'hommes - Formation paritaire de  
TOULOUSE - F10/02942

EXTRAIT DES MINUTES  
DU SECRETARIAT-GREFFE  
DE LA COUR D'APPEL  
DE TOULOUSE

APPELANTE

Madame [REDACTED]  
[REDACTED]  
31700 BERGONIE

comparante en personne, assistée de Me Judith AMALRIC-ZERMATI,  
avocat au barreau de TOULOUSE  
(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro  
31555-2013-001343 du 08/04/2013 accordée par le bureau d'aide  
juridictionnelle de TOULOUSE)

INTIMEE

SARL [REDACTED]  
[REDACTED]  
31150 LESPINASSE

représentée par Me Christophe LECHEVRE, avocat au barreau de  
TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 06 Juin 2013, en audience publique, devant  
la Cour composée de:

C. LATRABE, président  
N. BERGOUNIOU, conseiller  
F. CROISILLE-CABROL, vice-président placé  
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : C. NEULAT

GROSSE

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement 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 C. LATRABE, président, et par C. NEULAT, greffier de chambre.

ALMARIC-ZERMATI  
Bl. b. B

FORMATION

## EXPOSE DU LITIGE

Mme [REDACTED] a été engagée à compter du 5 novembre 2007 par la société [REDACTED], société prestataire de services informatiques et de réalisations documentaires, d'abord par contrat à durée déterminée, puis à compter du 1er mai 2009, par contrat à durée indéterminée, en qualité de documentaliste. Elle a été mise à la disposition de la société [REDACTED].

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale de l'imprimerie.

Par courrier du 20 novembre 2009, la salariée a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement, envisagé pour motif économique, et fixé au 8 décembre 2009.

Par lettre du 9 décembre 2009, l'employeur lui a indiqué qu'il ne donnait pas suite à la mesure de licenciement économique envisagée à son égard et lui a proposé une modification de ses conditions de travail consistant en un changement de son lieu de travail, au sein de la société Distribution Services Industriels (DSI). Dès le 5 janvier 2010, Mme [REDACTED] s'est trouvée en arrêt de travail. Elle a informé, par courrier du 10 janvier 2010, l'employeur de son refus d'accepter ses nouvelles conditions de travail, en invoquant le fait qu'au sein de l'entreprise DSI, 80% des postes sont réservés à des travailleurs handicapés moteurs ou mentaux et que ses fonctions l'amèneraient à occuper, à la demande, l'un ou l'autre de ces postes sans considération de ses compétences professionnelles.

Suite à son refus, l'employeur lui a adressé le 26 février 2010 une lettre d'avertissement, estimant que ses propos étaient discriminants envers les travailleurs handicapés. Elle a contesté cet avertissement.

A l'issue de son arrêt de travail, le médecin du travail l'a déclarée inapte définitif à tout poste dans l'entreprise, au terme d'une unique visite (application de l'article R. 4624-1 du code du travail).

Par lettre du 26 mai 2010, Mme [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 9 juin 2010.

Son licenciement lui a été notifié par lettre du 18 juin 2010 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Mme [REDACTED] a saisi le 12 octobre 2010 le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande tendant à entendre juger que son licenciement est intervenu sans cause réelle et sérieuse et en paiement de diverses indemnités de rupture.

Par un jugement du 11 octobre 2011, le conseil a jugé que le licenciement pour inaptitude de Mme [REDACTED] était régulier et a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes.

Mme [REDACTED] a relevé, le 6 novembre 2011, appel de ce jugement qui lui a été notifié le 20 octobre 2011.

## MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

Dans ses explications orales à l'audience reprenant et développant ses conclusions écrites reçues au greffe le 13 mars 2013, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé des moyens, **Mme [REDACTED]** soutient que la dégradation de son état de santé est consécutive à des agissements fautifs de l'employeur, qui a tenté de lui imposer un déclassement professionnel, alors que son contrat avec Thalès avait été renouvelé et qu'elle donnait toute satisfaction sur ce poste; qu'elle a en réalité été évincée au profit de la belle fille de la compagne de M. **[REDACTED]**, responsable sur site; que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement et ne lui a pas, notamment, proposé un poste à Saint Girons compatible avec son état de santé (l'inaptitude a été prononcée en raison d'une incompatibilité avec le fait de travailler sous la direction de M. **[REDACTED]**). Elle demande en conséquence à la cour d'infirmer le jugement dont appel, de constater la nullité du licenciement, qui est imputable à des agissements fautifs de l'employeur, lequel n'a de surcroît pas respecté son obligation de reclassement, ainsi que de condamner l'employeur à lui payer les sommes suivantes:

- 15 200 euros à titre de dommages et intérêts;
- 3 800 euros au titre de l'indemnité de préavis;
- 380 euros au titre des congés payés sur préavis;
- 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses explications orales à l'audience reprenant et développant ses conclusions écrites reçues au greffe le 29 avril 2013, auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé des moyens, **la société [REDACTED]**, qui soutient, d'une part, qu'elle était parfaitement légitime à modifier le lieu de travail de Mme **[REDACTED]** chez un autre de ses clients et, d'autre part, qu'elle a exécuté loyalement son obligation de reclassement, aucun poste de documentation informatique n'existant sur l'agence de Saint Girons, conclut à la confirmation du jugement déféré et au débouté des demandes de la salariée. Il demande reconventionnellement la condamnation de Mme **[REDACTED]** à lui restituer la somme de 845,40 euros qu'elle a perçue au titre des indemnités journalières pour la période du 8 février au 12 avril 2010 malgré le maintien de son salaire, ainsi qu'une somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

## MOTIFS DE LA DECISION

### - Sur la nullité du licenciement:

Mme **[REDACTED]** invoque la nullité du licenciement, au motif que son inaptitude serait consécutive à des agissements fautifs de la part de l'employeur qui a tenté, sous couvert de changement des conditions de travail, de lui imposer un déclassement professionnel, alors qu'elle exerçait son activité depuis son embauche, au sein de la société Thalès où elle donnait toute satisfaction; que ces agissements sont constitutifs de harcèlement moral.

Aux termes de l'article L. 1152 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter

atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L. 1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Aux termes de son contrat de travail, le lieu de travail de Mme [REDACTED] est situé à Lespinasse (lieu du siège social de la société [REDACTED]) mais il est précisé qu'elle pourra être amenée à travailler en d'autres lieux en fonction des nécessités professionnelles).

Il n'est pas contesté que Mme [REDACTED] a travaillé, à compter du mois de mai 2007, à la direction des achats chez Thalès Alenia Space à Toulouse en qualité de documentaliste, d'abord comme intérimaire puis comme employée de la société [REDACTED] qui l'avait mise à la disposition de Thalès.

L'affectation de Mme [REDACTED] au sein de la société [REDACTED], qui n'est pas contractualisée dans le contrat de travail, n'est pas un élément essentiel du contrat qui prévoit que la salariée peut être affectée chez d'autres clients de l'employeur.

En procédant à un changement des conditions de travail, l'employeur ne fait qu'exercer son pouvoir de direction. L'employeur ne doit toutefois pas faire usage de son pouvoir de direction dans des conditions déloyales, ce qui rendrait légitime le refus du salarié. C'est à ce dernier qu'il appartient de rapporter la preuve du détournement de pouvoir ou de l'abus de droit qu'il invoque.

En l'espèce, Mme [REDACTED] se borne à affirmer que le contrat de la société Alt 92 avec [REDACTED] a été reconduit, et qu'elle a été évincée de son poste au profit d'une personne proche du directeur du site. Elle ne démontre pas, par les attestations qu'elle verse aux débats et qui émanent d'anciens salariés de la société [REDACTED] en conflit avec l'employeur, de l'existence d'un abus de droit commis par ce dernier, lequel a remplacé Mme [REDACTED] chez Thalès par une assistante d'achats et non une documentaliste, avec une qualification moindre et un salaire inférieur à celui de Mme Lemaitre.

Mme [REDACTED] affirme, par ailleurs, que le harcèlement moral dont elle a été victime de la part de l'employeur résulte de l'avertissement qui lui a été adressé en raison de son refus d'être affectée au sein de la société DSI. Cet avertissement fait suite à un courrier du 25 février 2010 émanant du directeur des ressources humaines de la société DSI indiquant à la société [REDACTED] qu'elle ne donnerait pas suite à sa proposition commerciale suite à l'attitude adoptée par Mme [REDACTED] lors sa rencontre avec elle, le 4 février 2010 et des propos discriminatoires tenus par cette dernière à l'égard de l'entreprise et de son personnel; en tout état de cause, la salariée ne justifie pas que son affectation chez un autre client de l'entreprise s'analyse en un déclasserement professionnel, le montant de sa rémunération restant inchangé.

En l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de faits précis et concordants laissant supposer l'existence d'un

harcèlement n'est pas établie. Le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse doit dès lors être confirmé sur ce point.

Dès lors que l'inaptitude définitive à son poste de travail, constatée par le médecin du travail, ne résulte pas de faits de harcèlement moral de la part de l'employeur, la salariée doit être également déboutée de sa demande tendant à entendre prononcer la nullité du licenciement. Le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse sera également confirmé sur ce point ;

- **Sur le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement:**

Aux termes de L. 1226-2 du code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, 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 adapté à ses capacités ; cette proposition prend en compte les conclusions écrites 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 ; l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

C'est à l'employeur de démontrer qu'il s'est acquitté de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens, et de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclassement qu'il allègue.

En l'espèce, et nonobstant l'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise, l'employeur a demandé au médecin du travail, par courrier du 26 mai 2010, de lui préciser si cette inaptitude concernait exclusivement l'entreprise toulousaine, ou si elle s'étendait également à l'agence située à Saint-Girons, au sein de laquelle les tâches exercées sont les mêmes que celles portées au chapitre « secteur informatique ». Le médecin du travail a répondu, le 3 juin 2006, que la salariée pouvait occuper une tâche administrative de type informatique au sein de l'agence de Saint-Girons.

L'employeur a néanmoins indiqué à la salariée, dans la lettre de licenciement, qu'il ne disposait pas de ce type de poste au sein de l'agence de Saint-Girons, alors même qu'il dispose notamment d'un poste de responsable du cyber café qui assure l'accueil de la clientèle et exerce des fonctions de contrôle et d'étiquetage des matériels livrés au magasin, lesquelles pourraient correspondre aux compétences de Mme [REDACTED]. A cet égard, il convient de rappeler les termes de la lettre adressée par M. [REDACTED] au médecin du travail le 29 avril 2010, dans lequel il indiquait: « Si parmi les tâches existantes dans mon entreprise vous en identifiez une ou plusieurs que Mme [REDACTED] serait capable d'accomplir, je serai alors de mon côté en mesure de me pencher sur l'organisation de l'entreprise, pour tenter de dégager un poste qui pourrait regrouper les tâches en question et qui pourrait être proposé à Mme [REDACTED] à titre de solution de remplacement. »

Force est de constater que M. [REDACTED] ne pouvait à la fois prendre un tel engagement et refuser, quelques semaines plus tard, de reclasser Mme [REDACTED] au sein de l'agence de Saint-Girons, au motif que l'ensemble des postes existant sur le site de Saint-Girons nécessitant des qualifications de technicien informatique, il n'avait ni l'obligation ni les moyens de dispenser à la salariée une telle formation; il y a lieu en conséquence de juger que l'employeur n'a pas rempli loyalement son obligation de reclassement, et de réformer sur ce point le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse.

Le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement a pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Dès lors, le salarié bénéficie d'une indemnisation dans les conditions du droit commun.

Mme [REDACTED], licenciée sans cause réelle et sérieuse d'une entreprise occupant plus de onze salariés à l'issue de plus de deux ans de présence effective, peut prétendre à une indemnisation égale aux salaires des six derniers mois, soit en l'espèce la somme de 11400 euros.

L'indemnité de préavis est due lorsque le salarié est dans l'impossibilité d'exécuter son préavis en raison d'une inaptitude à son emploi et dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse par suite du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude. Mme [REDACTED] est donc fondée à prétendre au règlement de l'indemnité de préavis et des congés payés sur préavis à concurrence des sommes qu'elle réclame.

Il serait en l'espèce inéquitable de laisser à la charge de la salariée les frais de procédure exposés par elle et non compris dans les dépens ; il y a lieu de faire droit à sa demande formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile à concurrence de la somme de 2 000 euros.

### PAR CES MOTIFS

Réforme le jugement du conseil de prud'hommes de Toulouse du 11 octobre 2012 en ce qu'il a jugé que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement.

Et, statuant de nouveau:

Dit que faute pour l'employeur d'avoir exécuté loyalement son obligation de reclassement, le licenciement de Mme [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Condamne la société [REDACTED] à payer à Mme [REDACTED] les sommes suivantes:

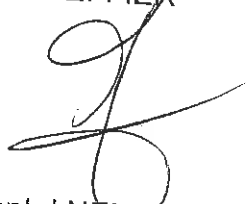
- **11 400 euros** à titre de dommages et intérêts;
- **3 800 euros** au titre de l'indemnité de préavis;
- **380 euros** au titre des congés payés sur préavis.

Confirme le jugement pour le surplus.

Condamne l'employeur à payer à Mme ~~La...~~ la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens de première instance et d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Mme C. LATRABE, président et par Mme NEULAT, greffier.

LE GREFFIER



Chantal NEULAT

LE PRESIDENT



Catherine LATRABE