

12/06/2015

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ARRÊT N° 151364

\*\*\*

COUR D'APPEL DE TOULOUSE  
4eme Chambre Section 1 - Chambre sociale

\*\*\*

ARRÊT DU DOUZE JUIN DEUX MILLE QUINZE

\*\*\*

N° RG : 13/04009  
SH/CE

Décision déferée du 12 Juin 2013 - Conseil de  
Prud'hommes - Formation paritaire de  
TOULOUSE - F12/01713  
M SAINT-AUBAIN

APPELANT(S)

SARL [REDACTED]  
prise en la personne de son gérant en exercice Monsieur [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] TOULOUSE

SARL [REDACTED]

)/

[REDACTED]

représentée par Me Laurent FABIANI, avocat au barreau de,  
TOULOUSE

INTIME(S)

Monsieur [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED] TOULOUSE

comparant en personne, assisté de Me Judith AMALRIC-ZERMATI,  
avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 08 Avril 2015, en audience publique,  
devant la Cour composée de:

F. GRUAS, président  
C. KHAZNADAR, conseiller  
S. HYLAIRE, conseiller  
qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : H. ANDUZE-ACHER

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 F. GRUAS, président, et par H. ANDUZE-ACHER, greffier  
de chambre.

IFORMATION

## EXPOSÉ DU LITIGE :

Le 9 juin 2010, Monsieur [REDACTED] né le [REDACTED] a été embauché selon un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel par la société [REDACTED] en qualité d'agent sécurité incendie, niveau III, échelon 2, coefficient 140 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et sécurité.

Deux autres contrats à durée déterminée ont été ensuite conclus puis la relation s'est poursuivie à temps plein à compter du 1er novembre 2010.

Au dernier état de la relation contractuelle, son salaire mensuel brut de base s'élevait à 1.477,27 € bruts.

Par courrier du 7 décembre 2011, la société [REDACTED] a informé Monsieur [REDACTED] de la perte du marché du site du Muséum de Toulouse sur lequel il était affecté. Son contrat de travail a été transféré à la SARL [REDACTED] à compter du 26 décembre 2011, un avenant étant signé entre les parties.

A compter du 3 janvier 2012, Monsieur [REDACTED] a été affecté sur le site d'Auchan à Balma-Gramont puis, le 1<sup>er</sup> mars 2012, au village de marques de Nailloux, situé à 50 kilomètres de son domicile.

A la suite d'une chute survenue sur son lieu de travail le 14 mars 2012, Monsieur [REDACTED] a été placé en arrêt de travail.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 15 mars 2012, Monsieur [REDACTED] a contesté son changement d'affectation et dénoncé une dégradation de ses conditions de travail.

Le 17 avril 2012, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude temporaire et dirigé Monsieur [REDACTED] vers un psychologue du travail.

Par lettre recommandée avec accusée de réception du 23 juillet 2012, le conseil de Monsieur [REDACTED] a demandé à la société [REDACTED] de réintégrer son client sur le site du Muséum de Toulouse et de lui régler ses frais de déplacement.

Le 30 juillet 2012, Monsieur [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 16 novembre 2012, à la suite d'une visite de pré-reprise, le médecin du travail a déclaré Monsieur [REDACTED] inapte dans les termes suivants : "l'état de santé de Monsieur [REDACTED] ne lui permet plus d'exercer son poste d'agent de sécurité dans les conditions antérieures. Il peut assurer un poste sur les horaires allant de 7 à 21h sur l'agglomération toulousaine sans conduite automobile. Je le reverrai à sa reprise avant toute prise de fonction".

Le 23 novembre 2012, le médecin du travail a déclaré Monsieur [REDACTED] inapte définitif au poste d'agent de sécurité précisant : "Possibilité d'accueil sans gestion de situation conflictuelle, sans exposition aux risques d'agression physique ou psychique".

Monsieur BENDIB a été convoqué à un entretien préalable à son licenciement fixé au 31 décembre 2012.  
Par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 janvier 2013, il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par décision rendue le 12 juin 2013, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

- estimé que la SARL [redacted] avait gravement manqué à ses obligations et prononcé la résiliation judiciaire du contrat de Monsieur BENDIB aux torts de la SARL [redacted] avec effet à la date du licenciement ;
- dit que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- dit que le temps de trajet de Monsieur BENDIB pour se rendre sur son lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif ;
- condamné la SARL [redacted] à payer à Monsieur BENDIB les sommes suivantes :
  - \* 3.400 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
  - \* 680 € au titre de l'indemnité de licenciement ;
  - \* 12.000 à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif tous préjudices confondus ;
  - \* 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- débouté Monsieur BENDIB du surplus de ses demandes ;
- condamné la SARL [redacted] aux dépens.

Par déclaration au greffe régulièrement enregistrée le 11 juillet 2013, la société [redacted] a relevé appel de cette décision.

\*\*\*

Reprenant oralement ses conclusions déposées au greffe le 3 avril 2015 auxquelles il sera référé pour l'exposé plus ample de ses moyens, la société [redacted] demande à la Cour de réformer la décision déférée et de :

- constater que la société [redacted] n'a commis aucune faute en sa qualité d'employeur,
- constater que la société [redacted] n'a pas manqué à ses obligations contractuelles,
- constater que la chute de Monsieur BENDIB est liée à une ronde de sécurité incendie, obligatoire dans sa fonction,
- constater que le délai de l'article R. 6124-31 du Code du travail ne s'applique qu'en cas de non danger immédiat pour la santé de l'employé,
- constater que la société [redacted] a bien tenté un reclassement dans l'intégralité du Groupe [redacted] dont elle fait partie,
- débouter Monsieur BENDIB de l'intégralité de ses demandes.

Au soutien de ses prétentions, la société [redacted] fait valoir que la clause de mobilité existait dans les contrats initiaux, ce que n'a jamais dénoncé Monsieur BENDIB et que la clause figurant dans l'avenant signé lors du transfert était plus restreinte qu'antérieurement.

Selon l'appelante, même si cette clause n'est pas valide, les affectations du salarié se situaient dans le bassin d'emploi de la région toulousaine et, par conséquent, pouvaient parfaitement être proposées à Monsieur BENDIB.

En outre, celui-ci n'a saisi la juridiction prud'homale qu'en juillet 2012 alors qu'il avait été muté depuis le mois de janvier.

Par ailleurs, la société ~~France Gardiennage~~ conteste avoir imposé une disqualification à Monsieur ~~BENBIB~~: le fait de faire des rondes et donc de devoir marcher fait partie intégrante du travail d'agent de sécurité incendie.

Enfin, la société ~~France Gardiennage~~ souligne que le conseil de prud'hommes a retenu à juste titre qu'il ne saurait lui être reproché de ne pas avoir indemnisé le salarié des déplacements pour se rendre sur son lieu de travail car ces trajets ne constituent pas du temps de travail effectif.

Concernant l'obligation de reclassement, la société ~~France Gardiennage~~ soutient avoir procédé aux recherches nécessaires, sans avoir pu trouver un poste compatible avec les contre-indications médicales liées à l'absence de stress.

Enfin, ayant seulement demandé à Monsieur ~~BENBIB~~ de remplir ses fonctions, il ne saurait lui être reproché un quelconque harcèlement moral ou une mise en danger.

\*\*\*

Reprenant oralement ses écritures déposées au greffe le 11 mars 2015 auxquelles il sera référé pour un exposé plus ample de ses moyens, Monsieur ~~BENBIB~~ demande à la Cour de confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Toulouse le 12 juin 2013 et :

A titre principal de,

- constater le manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles et faire droit à la demande de résiliation judiciaire du salarié,
- condamner l'employeur à verser au salarié les sommes de :
  - \* 17.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi (10 mois de salaire),
  - \* 3.400 € au titre du préavis,
  - \* 680 € au titre de l'indemnité de licenciement,

A titre subsidiaire de,

- constater que le comportement de l'employeur est à l'origine de la rupture et, prononcer la nullité du licenciement du salarié,
- condamner l'employeur à verser au salarié les sommes de :
  - \* 17.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi (10 mois de salaire),
  - \* 3.400 € au titre du préavis,
  - \* 680 € au titre de l'indemnité de licenciement,

A titre subsidiaire encore de,

- constater que le délai entre les deux visites de reprise n'a pas été respecté et prononcer la nullité du licenciement,
- condamner l'employeur à verser au salarié les sommes de :
  - \* 17.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi (10 mois de salaire),
  - \* 3.400 € au titre du préavis,
  - \* 680 € au titre de l'indemnité de licenciement,

A titre infiniment subsidiaire de,

- constater que l'employeur n'a pas respecté son obligation de recherche de reclassement et juger que le licenciement du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamner l'employeur à verser au salarié les sommes de :
  - \* 17.000 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi (10 mois de salaire),
  - \* 3.400 € au titre du préavis,
  - \* 680 € au titre de l'indemnité de licenciement,

En tout état de cause de.

- condamner l'employeur à verser au salarié la somme de 147,96 € au titre du trajet, somme majorée des congés payés y afférents, soit 14,78 € ;
- juger que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat ;
- condamner l'employeur à verser au salarié la somme de 5.000 € au titre du préjudice distinct subi ;
- condamner l'employeur à verser la somme de 2.392 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- dire que les sommes ayant nature de salaire porteront intérêt à compter de l'engagement de la procédure et que les sommes ayant nature d'indemnité porteront intérêt à compter du jugement à intervenir ;
- ordonner à l'employeur de délivrer au concluant les documents obligatoires modifiés ;
- prononcer l'exécution provisoire de la décision à intervenir, demande abandonnée à l'audience.

Concernant la résiliation judiciaire du contrat de travail, Monsieur **BENBIBI** se prévaut des manquements de l'employeur à ses obligations.

Il invoque d'une part le comportement déloyal de celui-ci, soutenant que lors du transfert, il a été contraint d'accepter la signature d'un avenant prévoyant une clause de mobilité.

Cette clause serait nulle car contraire à l'accord du 5 mars 2002 qui instaure le transfert des contrats dans le but de maintenir les salariés dans le site où ils sont affectés et ne peut permettre leur déplacement dès l'arrivée de la société attributaire du marché.

Elle serait également nulle comme ne comportant pas de périmètre précis.

En outre, le délai de prévenance d'un mois n'a pas été respecté puisque dès le 3 janvier, il a été déplacé et que l'affectation au second site à compter du 8 mars 2012 n'a été portée à sa connaissance que le 27 février 2012.

D'autre part, ses fonctions auraient été modifiées puisqu'il a été relégué au poste d'agent de sécurité, sans tenir compte de sa qualification et de son recrutement au poste d'agent de sécurité incendie.

La situation ainsi créée par l'employeur l'a placé dans une situation anxiogène destinée manifestement à le faire craquer.

Monsieur **BENBIBI** ajoute que sa réaffectation dérogeait au temps habituel pour se rendre sur son lieu de travail puisqu'il devait parcourir 47 km d'un coût de 8,80 €, l'aller et d'une durée de 37 mn alors que son affectation antérieure était nettement moins éloignée. Or, malgré ses demandes, il n'a pas été défrayé alors qu'il estime être en droit de réclamer les sommes dues à ce titre au visa des dispositions de l'article L. 3121-4 du Code du travail.

Par ailleurs, Monsieur **BENBIBI** dénonce un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité du fait d'agissements intolérables: changements fréquents de site, éloignement de son lieu de travail, non paiement du déplacement supplémentaire, déclassification factuelle et changement de ses fonctions, éléments qui ont mis à mal sa santé quelque soit la qualification retenue, harcèlement moral ou non.

Enfin, concernant son licenciement, Monsieur **BENBIBI** reproche à son employeur son comportement, cause de la

dégradation de son état de santé et donc de son arrêt de travail puis, de son inaptitude.

A titre subsidiaire, il se prévaut du non respect du délai de deux semaines entre les examens médicaux et de l'irrégularité de la déclaration d'inaptitude.

A titre infiniment subsidiaire, il fait remarquer que l'employeur n'a jamais cherché véritablement à le reclasser. Faute pour la société de rapporter la preuve de véritables et sincères diligences, le licenciement ne pourra qu'être considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

### MOTIFS DE LA DÉCISION :

#### Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail :

La résiliation du contrat de travail peut être prononcée à la demande du salarié qui justifie de manquements de l'employeur à ses obligations d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite des relations.

En l'espèce, au soutien de sa demande, Monsieur **CENDIS** invoque le comportement déloyal de l'employeur dans la mobilité, dans la disqualification de son emploi ainsi que le non paiement des heures de trajet.

L'avenant au contrat de travail signé entre les parties à l'occasion du transfert du contrat prévoit en son article 5 intitulé "lieu de travail" que le salarié est embauché "pour un emploi à tenir dans l'ensemble des lieux et de services correspondant à la nature des prestations requises" et qu'il "sera donc amené à travailler sur les différents sites des clients de l'entreprise et pourra être chargé de missions sur d'autres départements".

En l'absence de définition précise de sa zone géographique d'application, une telle clause est nulle, le fait que le contrat antérieurement conclu avec le précédent employeur incluait également une clause de mobilité étant indifférent, outre que la clause initialement prévue comportait une limitation géographique à 7 départements.

En l'absence de clause de mobilité opposable au salarié, la modification du lieu de travail ne pouvait être imposée au salarié et il n'est ni justifié ni même allégué que les mutations imposées à Monsieur **CENDIS** étaient dictées par l'intérêt de l'entreprise.

Par ailleurs, la société **France Caratissage** a mis en oeuvre cette mobilité dans des conditions ne respectant pas les dispositions contractuelles qui prévoyaient un délai de prévenance d'un mois : il n'est en effet pas contesté que la mutation de Monsieur **CENDIS** au centre commercial de Gramont à compter du 3 janvier 2011 n'a été portée à sa connaissance que le 26 décembre 2011 et que celle au village de marques de Nailloux à effet au 1<sup>er</sup> mars 2012 ne lui a été notifiée que le 27 février 2012.

En mettant en oeuvre une mobilité dans des conditions illicites et contraires aux dispositions contractuelles, la société [REDACTED] a manqué à l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi.

Or, la seconde mutation imposée à Monsieur [REDACTED], moins de trois mois après une première modification du contrat, imposait au salarié des déplacements représentant un temps et un coût non négligeable puisque les trajets représentaient plus d'une heure par jour et un coût journalier de l'ordre de 18 €.

Ces trajets qui n'excèdent pas une durée normale ne peuvent être considérés comme un temps de travail et la demande formulée à ce titre par Monsieur [REDACTED] doit être rejetée.

Cependant, le remboursement de ces déplacements n'étant pas prévu contractuellement, les frais exposés par Monsieur [REDACTED] pour se rendre à son travail représentaient environ 360 € par mois (au lieu des 40 € antérieurs) soit environ 20% de sa rémunération brute et donc un surcoût non négligeable au regard du salaire perçu de l'ordre de 1.500 € bruts par mois.

L'incidence de cette charge sur le revenu du salarié doit conduire à considérer que le manquement invoqué quant à la mise en oeuvre de la mobilité est suffisamment grave pour empêcher la poursuite de la relation contractuelle, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres manquements allégués.

La décision déferée qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur sera donc confirmée, la rupture du contrat prenant effet au 4 janvier 2013, date de la notification du licenciement.

Monsieur [REDACTED], âgé de 45 ans, bénéficiait d'une ancienneté de 2 ans et 6 mois au 4 janvier 2013.

Son salaire de base s'élevait à 1.477,27 € bruts, augmentés d'une prime d'habillage de 21,37 € outre des majorations pour heures de nuit ou de dimanche (au vu du dernier bulletin de paie versé aux débats du mois d'avril 2012).

La moyenne de sa rémunération sera fixée à la somme de 1.598,36€ (en regard de l'attestation Assedic délivrée en décembre 2011).

En application des dispositions de l'article L. 1234-1 du Code du travail, Monsieur [REDACTED] est fondé à prétendre à une indemnité compensatrice de préavis d'une durée de deux mois soit la somme de 3.196,72 € bruts, la décision déferée étant partiellement réformée de ce chef.

En application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail, il sera fait droit à sa demande au titre de l'indemnité de licenciement à hauteur de 680 €.

Au regard de l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] et dans la mesure où celui-ci ne justifie pas de sa situation suite à la rupture du contrat, la décision déferée qui lui a alloué la somme de 12.000 € à titre de dommages et intérêts sera confirmée en application de l'article L. 1235-3 du Code du travail.

Sur la demande au titre de l'obligation de sécurité :

Monsieur BENDIB soutient à la fois que l'employeur a violé son obligation de sécurité et s'est rendu coupable de harcèlement moral.

Au soutien de ces prétentions, il invoque des changements fréquents de site, un éloignement de son lieu de travail, le non-paiement des déplacements supplémentaires, un changement de ses fonctions et une déclassification factuelle.

La seule application d'une clause de mobilité ne peut constituer en soi un manquement à l'obligation de sécurité pas plus qu'un agissement caractérisant un harcèlement moral dans la mesure où même si les deux mutations imposées à Monsieur BENDIB entraînaient un allongement de ses trajets, il n'est pas démontré que ces trajets, dont la durée n'excédait pas un temps normal de déplacement, ont provoqué la dégradation de l'état de santé du salarié.

Par ailleurs, ces trajets ne présentant pas un caractère anormal, l'employeur n'était pas tenu d'indemniser le salarié.

Enfin, si Monsieur BENDIB soutient avoir subi un changement de fonction ainsi qu'une déclassification, ces faits ne sont pas établis. L'exécution de rondes ne peut pas être considérée comme une tâche n'entrant pas dans les attributions d'un agent de sécurité et il n'est pas rapporté la preuve que les rondes qu'il était demandé à Monsieur BENDIB d'effectuer présentaient un caractère excessif.

Les manquements invoqués n'étant pas établis, Monsieur BENDIB sera débouté de ses demandes à ce titre.

Sur les autres demandes :

La société France Gardienne devra délivrer un bulletin de paie et une attestation Pôle Emploi rectifiée (mentionnant le montant des sommes dues au titre du préavis et de l'indemnité de licenciement) dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision.

Les sommes allouées au titre du préavis et de l'indemnité de licenciement seront assorties des intérêts au taux légal à compter du 4 janvier 2013, date de la rupture, les autres sommes produisant intérêts à compter de la présente décision.

En application de l'article L 1235-4 du Code du travail, il sera ordonné le remboursement par la société France Gardienne à Pôle Emploi des indemnités de chômage éventuellement versées à Monsieur BENDIB dans la limite de six mois d'indemnité.

La société France Gardienne qui succombe à l'instance sera condamnée aux dépens ainsi qu'à payer à Monsieur BENDIB la somme de 1.500 € au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel en sus de la somme allouée à ce titre par les premiers juges.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

**Confirme** la décision déferée en ce qu'elle a prononcé aux torts de la société [redacted] la résiliation du contrat de travail de Monsieur BENDIS, dit que cette résiliation produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ce qu'elle a alloué à Monsieur BENDIS les sommes de 680 € au titre de l'indemnité de licenciement, de 12.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre 1.500€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

**Réformant** la décision pour le surplus ;

**Condamne** la société [redacted] à payer à Monsieur BENDIS la somme de 3.196,72 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

**Dit** que la société [redacted] devra délivrer un bulletin de paie et une attestation Pôle Emploi rectifiée (mentionnant le montant des sommes dues au titre du préavis et de l'indemnité de licenciement) dans le délai d'un mois à compter de la notification de la présente décision ;

**Dit** que les sommes dues au titre du préavis et de l'indemnité de licenciement sont assorties des intérêts au taux légal à compter du 4 janvier 2003 et les autres créances (dommages et intérêts et frais irrépétibles) à compter du présent arrêt ;

**Ordonne** le remboursement par la société [redacted] au Pôle Emploi des indemnités de chômage éventuellement versées à Monsieur BENDIS dans la limite de six mois d'indemnité.

**Déboute** les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

**Condamne** la société [redacted] aux dépens ainsi qu'à payer à Monsieur BENDIS la somme de 1.500 € au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

Le présent arrêt a été signé par F. GRUAS, président et par H. ANDUZE-ACHER, greffier.

Le Greffier,

H. ANDUZE-ACHER

Le Président,

F. GRUAS