

**COUR D'APPEL DE BORDEAUX**  
**CHAMBRE SOCIALE - SECTION A**

---

**ARRÊT DU : 28 JANVIER 2015**

(Rédacteur : Monsieur Jean-François Sabard, Président)

**PRUD'HOMMES**

N° de rôle : 14/00537

*Copie délivrée à titre de simple  
renseignement. Ne peut être utilisée  
comme pièce de procédure.  
(Circulaire n° 85-19 du 13 mai 1985)*

**Monsieur**

*c/*

**SAS**

**SAS**

**le Défenseur des Droits**

Nature de la décision : **AU FOND**

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par  
voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 06 janvier 2014 (RG n° F 12/00178) par le Conseil de Prud'hommes - formation de départage - de Périgueux, section Commerce, suivant déclaration d'appel du 28 janvier 2014,

**APPELANT :**

**Monsieur** , né l  
de nationalité française, ,

Représenté par Maître Alexandre Aljoubahi, avocat au barreau de Périgueux,

**INTIMÉES :**

**SAS** , siret n° , prise en la personne  
de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social,

**SAS** siret n° prise en la  
personne de son représentant légal domicilié en cette qualité en son établissement  
secondaire,

Représentées par Maître Daniel Mingaud, avocat au barreau de Toulouse,

**INTERVENANT :**

**Le Défenseur des Droits**, domicilié 7, rue Saint-Florentin - 75409 Paris  
cédex 08,

Représenté par Madame agent du Défenseur des Droits,  
munie d'un mandat,

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 18 novembre 2014 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur Jean-François Sabard, Président, chargé d'instruire l'affaire,

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour,  
composée de :

**Monsieur Jean-François Sabard, Président,**

**Madame Marie-Luce Grandemange, Conseiller,**

**Monsieur Claude Berthommé, Conseiller,**

**Greffier** lors des débats : Monsieur Gwenaël Tridon de Rey.

**ARRÊT :**

- 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 à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile.

\*\*\*  
\*

**EXPOSÉ DES FAITS ET DE LA PROCEDURE :**

Suivant une requête en date du 12 juillet 2012, Monsieur  
a saisi le conseil de prud'hommes de Périgueux afin d'obtenir pour l'essentiel la  
condamnation de son ancien employeur la société ... à lui verser des dommages-  
intérêts pour licenciement en raison d'une inaptitude médicale sans cause réelle et  
sérieuse et diverses indemnités et un rappel de salaire à ce titre.

Par jugement de départage du conseil de prud'hommes de Périgueux en  
date du 6 janvier 2014, il a été considéré que le salarié a exercé les fonctions d'un cadre  
à partir de mars 2009 et a condamné en conséquence l'employeur à lui verser un  
complément de salaire de 1.178 € outre les intérêts de retard et ordonné la remise des  
documents sociaux.

Le conseil de prud'hommes a jugé que le licenciement notifié à l'intéressé  
pour une inaptitude physique est fondé sur une cause réelle et sérieuse et l'a débouté de  
l'ensemble de ses demandes en dommages-intérêts et indemnité compensatrice de  
préavis ainsi que de sa demande en paiement d'heures supplémentaires et de toutes  
autres prétentions.

Monsieur ... est a régulièrement relevé appel de cette décision  
par déclaration au greffe de la cour en date du 28 janvier 2014.

**PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIES :**

L'appelant conclut à la réformation du jugement entrepris en ce qu'il l'a débouté de ses  
demandes et statuant à nouveau, demande à la cour de dire que son licenciement est  
dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner la société ... au paiement  
des sommes suivantes :

- 130.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif.
- 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour violation des dispositions des  
articles L.5213-5 et L.5213-22 du code du travail.

- 10.000,00 € à titre de dommages-intérêts pour violation des articles L.5213-6 et L.1133-3 du code du travail.
- 3.839,13 € à titre de paiement des heures supplémentaires réalisées de 2007 à 2009.
- 3.870,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis.
- 6.000,00 € à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Il est demandé, en outre, la remise des documents sociaux sous astreinte et les intérêts au taux légal sur les condamnations prononcées à compter de la demande, leur capitalisation en application de l'article 1154 du code civil et la condamnation de la société aux dépens de première instance et d'appel.

Au soutien de son appel, Monsieur fait valoir qu'aucun aménagement sur les manutentions n'était prévu par l'employeur contrairement aux préconisations du médecin du travail et que le 3 novembre 2008 il a subi un nouvel accident du travail au niveau des cervicales dont il conserve des séquelles en ayant soulevé un colis de marchandises et que ce n'est que le 23 mars 2009 lors de sa reprise de travail, qu'il a exercé les fonctions de gestion du secteur périssable étant en principe déchargé de toute tâche de manutention et qu'ayant assumé la responsabilité du secteur périssable avec la formation, la gestion et l'animation commerciale d'une équipe de neuf salariés, cela impliquait un changement de statut et une augmentation de salaire.

Il estime qu'au mois de janvier 2011 il a souffert d'un problème à l'épaule droite à savoir une lésion de la coiffe des rotateurs considérée comme une maladie professionnelle le 20 juillet 2011, subissant par la suite une opération chirurgicale et un nouvel arrêt de travail et cela en lien avec des manutentions qu'il a été contraint de poursuivre alors même qu'il avait été affecté au poste de gestion du périssable conformément à l'avis du médecin.

Il précise que l'employeur ne lui ayant proposé que le poste de chef de rayon fruits et légumes, le médecin du travail l'a déclaré inapte ce qui a entraîné son licenciement pour inaptitude lequel est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur n'a pas tenu compte de la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé à la suite de plusieurs arrêts de travail alors qu'il faisait l'objet d'une surveillance médicale depuis 1996.

Il explique que la recherche du reclassement du salarié n'a pas été loyale et sérieuse et qu'il appartenait à l'employeur de procéder à des recherches dans l'ensemble des sociétés du groupe pour l'ensemble de ses activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Il ajoute que l'employeur aurait dû lui proposer le poste de gestion de denrées périssables bénéficiant du statut de cadre compatible avec son état de santé et pour l'exercice duquel il avait été reçu à un examen portant sur le perfectionnement à la gestion des affaires ainsi qu'un master 2 en administration des entreprises au lieu de le maintenir dans ses fonctions de responsable du rayon des fruits et légumes nécessitant des manutentions fréquentes.

Il considère, enfin, qu'il a fait l'objet d'une discrimination au titre du handicap en ce que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires et appropriées pour lui permettre de conserver son emploi et d'y progresser et ce en méconnaissance des articles L.5213-6 et L.5212-13 du code du travail relatifs au principe de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés.

La SA S exploitation conclut à l'irrecevabilité de la demande de reconnaissance de la faute inexcusable et de la contestation de la déclaration d'inaptitude et au fond demande à la cour de constater que le salarié n'a jamais été promu au poste de gestionnaire du secteur périssable avec un statut de cadre et de réformer partiellement le jugement sur ce point en déboutant le salarié de ses autres prétentions dès lors que la société a rempli l'ensemble de ses obligations notamment de recherche de reclassement.

L'intimée indique qu'à l'issue de l'étude de poste et des conditions de travail, le salarié ne pouvait être reclassé que sur un poste exclusivement administratif et de surcroît aménagé physiquement et sur le plan organisationnel de sorte que le salarié ayant refusé toute offre de reclassement sur un poste d'agent de maîtrise au motif qu'il souhaitait bénéficier d'une promotion à un poste d'encadrement avec un salaire plus important, l'employeur se trouvait dans la nécessité de le licencier pour inaptitude physique.

Elle considère qu'aucune promotion aux fonctions de responsable des denrées périssables n'est intervenue et qu'il ne justifiait pas au mois de mars 2009 des diplômes suffisants pour accéder au statut de cadre qui requiert un niveau d'études supérieures de type bac plus 3 ou 4.

Elle précise que les tâches qui lui ont été confiées relevaient du statut d'agent de maîtrise, niveau 5 en raison de l'aménagement du poste de responsable fruits et légumes et qu'il est mal fondé à prétendre à un rappel de salaire et d'heures supplémentaires tout en observant qu'il n'appartient pas la Cour de se prononcer sur une prétendue faute inexcusable de l'employeur ou une demande de reconnaissance de faute inexcusable de même qu'il ne saurait lui être fait grief de ne pas avoir rempli son obligation de recherche d'un reclassement du salarié alors qu'elle a tout fait en ce sens et notamment en participant financièrement à sa formation pour lui permettre tout en étant travailleur handicapé, de continuer à exercer une activité professionnelle en son sein.

Elle sollicite, donc, le rejet de ses prétentions et sa condamnation au paiement d'une somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le défenseur des droits en application de la loi du 29 mars 2011 et du décret du 29 juillet 2011 a décidé à la suite d'une réclamation de Monsieur de présenter par écrit et oralement à l'audience des observations devant la cour au terme desquelles il constate qu'en l'absence de recherches de reclassement suffisamment sérieuses permettant de maintenir le salarié dans son emploi, le licenciement pour impossibilité de reclassement de ce dernier n'apparaît pas objectif, nécessaire et approprié et constitue une discrimination fondée sur l'état de santé et le handicap de Monsieur au sens des articles L.1132-1, L.1133-3 et L.5213-6 du code du travail.

Le défenseur des droits considère que la consultation des délégués du personnel effectuée par l'employeur est irrégulière et qu'aucune précision n'a été apportée au salarié concernant les postes proposés alors que le délégué du personnel ne semble pas avoir été consulté sur les offres de reclassement proprement dites, l'employeur ne disposant lui-même que d'une fiche de poste générique sans apporter la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié à un emploi approprié à ses capacités professionnelles.

Il convient pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des prétentions et moyens des parties de se référer expressément à leurs conclusions écrites développées oralement à l'audience.

### **MOTIFS DE LA DÉCISION :**

#### **Sur la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur et la contestation de la déclaration d'inaptitude :**

L'argumentation développée par Monsieur [redacted] qui soutient que son congédiement serait sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où l'inaptitude physique qui en est à l'origine serait la conséquence de la faute inexcusable de l'employeur et que la déclaration de celle-ci serait contestable, ne résiste pas à un examen sérieux des lors que seul le tribunal des affaires de sécurité sociale est compétent en matière de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur et qu'aucune demande de reconnaissance d'une faute inexcusable et d'indemnisation du préjudice ne peut être portée devant une autre juridiction et qu'aucune contestation de la déclaration d'inaptitude du médecin du travail ne peut être élevée hors le cas du recours prévu par la loi de sorte que de telles demandes sont irrecevables devant la cour statuant prud'homalement.

#### **Sur le niveau de classification du poste occupé par le salarié :**

Il est constant que contrairement aux affirmations du salarié, ce dernier après l'accident du travail survenu en novembre 2008, a été reclassé à partir de mars 2009 sur un poste aménagé par des moyens matériels et humains mis en œuvre par l'employeur tels que la mise à disposition d'un transpalette et le détachement d'un employé pour la manipulation des colis lourds tout en conservant ses attributions principales de responsable du rayon fruits et légumes mais sans assumer de responsabilités supplémentaires dès lors que son intervention au niveau du secteur des denrées périssables était effectuée dans le seul cadre de la lutte contre les démarques liées aux pertes, vols et destruction de marchandises et ce quand bien même Monsieur [redacted] aurait, sur son temps de travail et avec la participation financière de la société [redacted] suivi une formation en adéquation avec ses fonctions débouchant sur l'obtention d'un diplôme en gestion des affaires (DPGA) et un master 2 en administration des entreprises.

Il n'est pas établi que le salarié a occupé un emploi de gestionnaire du secteur périssable avec un statut de cadre bien qu'il ait assumé de nouvelles tâches administratives et informatiques en sus de celles inhérentes à son emploi de responsable de rayon fruits et légumes, visant à lutter contre les pertes et la démarque et dans la mise en place, la gestion et le développement de nouveaux outils informatiques en l'absence de tout avenant à son contrat de travail consacrant l'exercice de fonctions d'un niveau supérieur.

Il est justifié par l'employeur que pour permettre la reprise d'activité du salarié après la visite médicale de reprise du travail du 19 mars 2009 au poste de responsable du rayon fruits et légumes, son poste de travail a été aménagé sur le plan matériel et organisationnel avec une aide humaine visant à éviter toute manutention lourde ainsi que le port de charges.

La société précise que le poste de gestionnaire de denrées périssables avec un statut de cadre n'avait pas été créé au regard de l'organigramme du magasin comportant seulement comme cadres, le directeur et les responsables de départements.

Il en résulte que le salarié occupait dès son retour dans l'établissement un poste aménagé de responsable de rayon sans changement de classification ou promotion à un emploi supérieur avec maintien du niveau 5 échelon 2 d'agent de maîtrise conformément à une fiche intitulée "définition de fonction" annexée à son contrat de travail et prévoyant notamment qu'il devait encadrer plusieurs salariés, assurer la mise en application de la politique commerciale du groupe ainsi que le positionnement des produits dans les rayons et la gestion des stocks.

C'est donc à tort que les premiers juges ont considéré que le salarié avait bien assumé à partir de mars 2009 des responsabilités correspondant à celles incombant à un cadre et que celles-ci auraient dû donner lieu à un surcroît de rémunération.

Le jugement sera donc réformé sur ce point.

#### **Sur le licenciement pour inaptitude :**

Le salarié reproche à l'employeur d'être à l'origine de la déclaration d'inaptitude formulée par le médecin du travail le 7 février 2012 en ce qu'il aurait après l'accident survenu en novembre 2008, continué à lui confier des opérations de manutention médicalement contre-indiquées et qui ont progressivement aggravé son état de santé ce qui constituerait un manquement à son obligation de sécurité ayant pour conséquence de rendre sans cause réelle et sérieuse son licenciement.

Il importe de préciser que le 11 juillet 1994, le salarié a été victime d'un premier accident du travail consécutif à la chute de cageots sur la main et le poignet gauche, accident à la suite duquel il était déclaré travailleur handicapé et appareillé pour lui permettre de continuer à effectuer des manutentions et qu'il a bénéficié d'un congé individuel de formation dès le mois de juin 2008 pour suivre une formation en vue d'obtenir un diplôme universitaire de perfectionnement en gestion des affaires des entreprises qui s'est terminée en novembre 2009 avec l'obtention également d'un master 2 en administration des entreprises. Le 4 novembre 2008 un nouvel accident du travail est survenu au niveau des cervicales et a généré un arrêt de travail jusqu'au 20 mars 2009 entraînant l'interruption du processus de formation.

Il est établi que sur la fiche de reprise établie le 19 mars 2009, le médecin du travail a considéré que le salarié pouvait reprendre son activité en évitant toute manutention lourde avec efforts physiques pénibles et en précisant que "le poste proposé de gestion des périssables semble convenir sur le plan médical".

À la suite d'une déclaration de maladie professionnelle le 17 janvier 2011 en raison de la survenance d'une lésion de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite alors que le salarié n'avait conservé que la mise en rayon quotidienne des colis légers représentant 30 à 50 manipulations trois heures par jour six jours par semaine, il était placé en arrêt de travail jusqu'au 18 janvier 2012 date de la première visite de reprise puis a fait l'objet d'une suspension de son contrat de travail à la suite de la déclaration d'inaptitude formulée par le médecin du travail à l'occasion de la seconde visite de reprise le 7 février 2012.

C'est à juste raison que les premiers juges ont constaté que la société s'est toujours conformée aux prescriptions du médecin du travail tant en ce qui concerne l'accès du salarié à une formation qualifiante que l'aménagement de son poste par des moyens matériels, humains et organisationnels et que les avis médicaux des 19 mars 2009 et 31 mai 2010 n'ont contre-indiqué que le port de charges lourdes et les efforts importants et ont considéré que le salarié était apte à son poste tel qu'il avait été aménagé.

Il s'en évince que son licenciement ne peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

**Sur le respect de l'obligation de réentraînement au travail et de rééducation professionnelle :**

Il est reproché par le salarié à son employeur dont la société fait partie d'un groupe comptant plus de 5000 salariés, d'avoir méconnu les dispositions de l'article L.5213-5 du code du travail obligeant l'employeur à assurer le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des travailleurs malades, des blessés ou handicapés et réclamant à ce titre la réparation d'un préjudice subi à hauteur de 10.000 €.

En l'espèce, il est démontré par la société qu'elle a non seulement aménagé son poste de travail à deux reprises en 1996 et en 2009 puis lui a accordé dès le mois de juin 2008 un congé de formation professionnelle dont elle a participé au financement et permis au salarié de reprendre ultérieurement sa formation dans le cadre d'un cycle de perfectionnement à la gestion des affaires laquelle a débuté le 28 octobre 2010 et a débouché sur l'obtention du DPGA, le salarié ayant de plus bénéficié de cours d'anglais de septembre à décembre 2010.

C'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que cette formation qualifiante entrait dans les prévisions de l'article précité et constituait un réentraînement au travail autant qu'une rééducation professionnelle au sens de ce texte de sorte que le salarié a été débouté à juste titre de sa demande de dommages-intérêts en réparation d'un prétendu préjudice.

**Sur l'information écrite du salarié concernant l'impossibilité de son remplacement :**

Contrairement aux affirmations du salarié, ce dernier a bien été informé par écrit du motif s'opposant à son reclassement par lettre recommandée du 27 mars 2012 l'informant que son remplacement s'était avéré impossible dans la mesure où les

.../...



recherches effectuées n'avaient pas débouché sur un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail, à savoir un poste administratif aménagé mais n'impliquant aucune manutention ni efforts physiques de sorte que l'obligation prescrite par l'article L.1226-12 du code du travail a bien été respectée par l'employeur d'où le rejet de la prétention du salarié sur ce point.

#### **Sur les heures supplémentaires :**

Il invoque le fait que de janvier 2007 à décembre 2009 il a réalisé sans avoir été payé 368 heures supplémentaires à 25 % dont 295 heures non atteintes par la prescription quinquennale et qu'il sollicite à ce titre la somme de 3.839,13 €.

*L'article L.3171-4 du code du travail énonce "en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable".*

En l'espèce, le décompte fourni par le salarié mentionne globalement le nombre des heures qu'il aurait effectué chaque mois de janvier 2007 à décembre 2009 mais ne fait pas ressortir l'amplitude journalière de même que la durée des pauses et des coupures déjeuner ni des week-ends et jours fériés qui auraient été travaillés de sorte qu'il ne permet pas d'effectuer une vérification des heures alléguées alors que l'employeur verse aux débats l'ensemble des bulletins de salaire de 2007 à 2009 corroborés par les livres de paie édités sur la base des données enregistrées par la pointeuse du magasin démontrant que le salarié n'a jamais accompli les 368 heures mentionnées dans ses tableaux et que l'ensemble des heures supplémentaires accomplies par celui-ci était bien rémunéré au taux majoré de 125 % comme le montrent les bulletins de salaire de décembre 2007, d'avril, mai, septembre, octobre et décembre 2009 sur lesquels figure le règlement d'heures supplémentaires au taux majoré de 15,845 €.

#### **Sur la discrimination au titre du handicap et la recherche d'un reclassement :**

Le salarié comme le défenseur des droits estiment que l'employeur n'a pas effectué des recherches sérieuses et loyales en vue de son reclassement notamment en négligeant de contacter certaines sociétés du groupe et de fournir à celle-ci tous les éléments de son profil.

La cour ne peut que constater que la société ] avait convoqué le salarié à un entretien en vue de connaître ses souhaits en termes de reclassement dans la perspective de la reprise du travail et que dès sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail le 7 février 2012, elle a adressé un courrier en date du 10 février demandant au médecin de préciser le type de poste que le salarié était susceptible d'occuper ainsi que les gestes et postures qu'il pouvait accomplir et ce qui était contre-indiqué.

Sur la réponse du praticien du 13 février 2012 indiquant que seul un poste administratif aménagé peut être envisagé dans le cas du reclassement, la société a entrepris des démarches aux fins de recherche au sein du groupe mais aussi au sein du groupe pour un emploi pouvant correspondre aux préconisations des médecins du travail dès lors que l'établissement de ne comportait aucun poste administratif impliquant ni manipulation ni efforts physiques hormis ceux de directeur et de chef du département alimentaire et que seules les sociétés ne relevant pas de la grande distribution et avec laquelle aucune permutation du personnel n'était envisageable n'ont pas été contactées ce qui ne peut constituer un manquement à l'obligation de recherches sérieuses et loyales de la part de l'employeur qui n'était pas tenu non plus d'indiquer sur la fiche d'emploi et du profil du salarié qu'il était désormais titulaire d'un diplôme universitaire en gestion des affaires dès lors que celui-ci ne se rapportait pas directement au poste occupé dans l'entreprise.

La cour relève que le 26 mars 2012 les délégués du personnel ont bien rendu un avis favorable sur la procédure de reclassement et que deux postes d'agent de maîtrise correspondant aux capacités et à l'aptitude physique du salarié lui ont été proposés après communication d'un curriculum vitae actualisé de Monsieur dont le diplôme de perfectionnement à la gestion des affaires en date du 7 mars 2012 et qu'un rendez-vous avec le responsable des ressources humaines des Lafayette avait été prévu pour le 5 avril 2012 auquel le salarié ne s'est pas rendu au motif que le même jour l'employeur lui adressait une convocation à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, entretien qui s'est déroulé le 16 avril 2012.

Il en résulte que la société a entrepris des recherches loyales et sérieuses en vue du reclassement du salarié et que la preuve de l'impossibilité de le reclasser est donc rapportée

Aux termes de l'article L.5213-6 du code du travail, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée et que le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L.1133-3 du même code énonçant que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Il s'en évince que l'employeur a pris les mesures nécessaires et appropriées après consultation des délégués du personnel pour garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard de Monsieur en sa qualité de travailleur handicapé en effectuant des recherches de reclassement sérieuses et loyales objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime notamment par le souci de conserver son emploi ou d'accéder à un emploi adapté à son handicap.

La cour ne peut qu'en inférer qu'aucun des faits énoncés par le salarié n'est de nature à laisser présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur l'état de santé et le handicap du salarié alors que l'employeur a démontré qu'il avait prit les mesures nécessaires et appropriées dans le cadre de son obligation de reclassement.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

**Sur les autres demandes :**

Il convient de rejeter la demande tendant à la remise des documents sociaux au regard de ce qui est jugé.

L'équité ne commande pas qu'il soit fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au profit de l'une ou l'autre des parties.

Monsieur Les dépens de première instance et d'appel seront mis à la charge de qui succombe en ses demandes.

***PAR CES MOTIFS,  
LA COUR,***

**Déclare** l'appel régulier, recevable mais mal fondé.

**Déclare irrecevables** la demande de reconnaissance d'une faute inexcusable et la contestation de la déclaration d'inaptitude.

**Donne acte** au défenseur des droits de ses observations écrites et orales.

**Réforme** le jugement entrepris en ce qu'il a dit que Monsieur ..... a exercé les responsabilités d'un cadre à partir de mars 2009 et a condamné la société et à lui verser un complément de salaire de 1.178 € (mille cent soixante dix huit euros) outre les intérêts de retard et capitalisation au sens de l'article 1154 du code civil et à lui remettre des documents sociaux rectifiés.

**Confirme** le jugement entrepris en toutes ses autres dispositions.

**Y ajoutant :**

**Déboute** les parties du surplus de leurs demandes.

**Dit** n'y avoir lieu à faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

**Condamne** Monsieur ..... aux dépens de première instance et d'appel.

Signé par Monsieur Jean-François Sabard, Président, et par Madame Anne-Marie Lacour-Rivière, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Anne-Marie Lacour-Rivière

Jean-François Sabard