

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 4

ARRÊT DU 03 Novembre 2015
(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/07580

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 27 Mai 2014 par le Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de CRETEIL - section encadrement RG n° 12/01038

APPELANT
Monsieur

né le à
représenté par Me Isabelle BLATTER, avocat au barreau de PARIS, toque : E0840

INTIMEE
SA

en présence de Mme , responsable des relations sociales
représentée par Me Marie-Caroline SEUVIC-CONROY (du cabinet CAPSTAN), avocat au
barreau de PARIS, toque K020

PARTIE INTERVENANTE :
DEFENSEUR DES DROITS- MISSION DE LUTTE CONTRE LES
DISCRIMINATIONS ET POUR L'EGALITE

7, rue Saint Florentin
75008 PARIS

représenté par Mme
spécial

(Agent du Défenseur des droits) en vertu d'un pouvoir

COMPOSITION DE LA COUR :

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

Monsieur Jean-Louis CLEVA, Président de chambre
Mme Soleine HUNTER FALCK, Conseillère
Mme Roselyne GAUTIER, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Madame Chantal HUTEAU, lors des débats

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 et prorogé à ce jour.
- signé par Monsieur Jean-Louis CLEVA, Président et par Madame Chantal HUTEAU, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La cour est saisie de l'appel interjeté par _____ du jugement du conseil de prud'hommes de Créteil, section encadrement, rendu le 27 mai 2014 qui a prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, a dit que la résiliation judiciaire produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a condamné la société _____ au paiement de :

- 42 118,04 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 20 059,02 € à titre d'indemnité de préavis,
- 2005,90 € au titre des congés payés afférents,
- 1200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

a ordonné la remise des documents sociaux conformes et a débouté _____ de ses autres demandes.

FAITS ET DEMANDES DES PARTIES

_____ a été engagé le 6 août 1985 par la _____ dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'employé à la direction de l'affacturage.

_____ a contracté la maladie de Parkinson en 2005. Il était suivi médicalement, son état de santé ne l'empêchant pas de poursuivre son activité professionnelle.

En dernier lieu, il a occupé au sein de la société _____ le poste de directeur régional d'exploitation au sein de la direction exploitation, et était en charge des secteurs nord/est et nord/ouest. Sa rémunération mensuelle brute s'élevait à 6686,34 €. Les relations entre les parties ont été régies par les dispositions de la convention collective nationale du personnel des banques.

Le 4 avril 2012, il a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur.

Le 18 avril 2012, il a été convoqué à un entretien préalable et le 9 mai 2012, il a été licencié pour inaptitude et refus des solutions de reclassement proposées.

_____ demande à la cour de confirmer le jugement ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire de son contrat de travail, de l'infirmier pour le surplus, de dire qu'il a fait l'objet de discrimination et de harcèlement moral ayant altéré sa santé, de dire que la résiliation a les effets d'un licenciement nul, de condamner la société _____

- au paiement des sommes suivantes :
- 200 590,20 € au titre de la nullité de la rupture,
 - 20 059,02 € au titre des congés payés afférents,
 - 67 788 € à titre d'épargne salariale,
 - 9193,71 € au titre de la médaille du travail,
 - 40 118,04 € au titre du préjudice moral pour harcèlement et discrimination,
 - 20 059,02 € au titre du manquement à l'obligation de sécurité de résultat,
 - 40 118,04 € au titre du caractère vexatoire de la rupture,
 - 20 059,02 € à titre d'indemnité de préavis,
 - 2005,90 € au titre des congés payés afférents,
 - 5349,07 € à titre de complément d'indemnité de licenciement,
 - 80 236,08 € au titre de l'indemnité de l'article L.1226 -15 du code du travail,
- au cas où la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et

sérieuse, de condamner la société au paiement des sommes suivantes :
– 240 708 € à titre de dommages et intérêts pour le caractère abusif de la rupture,
– 67 788 € à titre d'épargne salariale,
– 9193,71 € au titre de la médaille du travail,
– 40 118,04 € au titre du préjudice moral pour harcèlement et discrimination,
– 40 118,04 € au titre du caractère vexatoire de la rupture,
– 20 059,02 € à titre d'indemnité de préavis,
– 2005,90 € au titre des congés payés afférents,
– 5349,07 € à titre de complément d'indemnité de licenciement,
– 80 236,08 € au titre de l'indemnité de l'article L.1226 -15 du code du travail,
à titre subsidiaire et s'il était statué sur le licenciement, de dire que le licenciement est nul pour irrespect de la procédure de l'article R. 4624 - 31 du code du travail et fondé sur une inaptitude qui est la conséquence directe du harcèlement de l'employeur, de condamner la société à lui verser les sommes visées ci-dessus au titre de la nullité de la rupture, de constater la violation à l'article L.1226 - 8 du code du travail, de condamner la société à lui verser la somme de 80 236,08 € au titre de l'article L. 1226 - 15 du code du travail, d'ordonner la remise des documents de fin de contrat conformes et de condamner la société au paiement d'une somme de 5000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société demande de dire que le licenciement de est bien fondé, de le débouter de sa demande de résiliation judiciaire et de ses demandes subséquentes, de le débouter de l'ensemble de ses demandes et de le condamner au paiement de la somme de 5000 € au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Défenseur des droits a présenté ses observations :
– à titre principal, sur la demande de résiliation judiciaire, il considère que a fait l'objet d'une mesure discriminatoire au sens de l'article L.1132 - 1 du code du travail dont le maintien a eu des conséquences sur son état de santé qu'il est dès lors fondé à demander la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'employeur,
– à titre subsidiaire, sur la nullité du licenciement, il considère que, quand bien même l'inaptitude de aurait été régulièrement constatée, l'employeur a manqué à son obligation de reclassement et de mettre en place les mesures appropriées pour permettre à un travailleur handicapé d'être maintenu dans son poste et que dès lors, le licenciement prononcé sur le fondement de l'inaptitude du réclamant constitue une discrimination et encourt la nullité.

SUR CE

Il est expressément fait référence aux explications et conclusions des parties visées à l'audience ainsi qu'aux observations du défenseur des droits.

Sur la résiliation judiciaire :

Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation est justifiée.

soutient que l'employeur, en lui retirant ses fonctions a manqué à son obligation de fournir du travail, qu'il a été également victime de discrimination en raison de son état de santé, que les agissements et les pressions qualifiés d' harcèlement moral exercées par la société pour lui faire accepter un poste mal défini après lui avoir brutalement retiré ses fonctions, ont eu pour effet d'altérer sa santé.

Après avoir été en arrêt maladie du 17 août au 16 septembre 2011, i a été déclaré apte à reprendre son travail suivant certificat médical de son médecin traitant du 15 septembre 2011, puis le médecin du travail qui l'a examiné le 19 septembre 2011, l'a déclaré apte. a repris et poursuivi son travail depuis le 19 septembre 2011. Il a été examiné à nouveau par le médecin du travail le 5 octobre 2011 qui l' a déclaré apte sans

aucune réserve.

En octobre 2011, une nouvelle organisation de la société a été mise en place avec effet au 1^{er} décembre 2011: la direction exploitation devient la direction clientèle, le directeur régional d'exploitation devient le directeur clientèle régional, les fonctions restant inchangées mais s'exerçant sur des périmètres géographiques différents ; la société a scindé les trois directions régionales (Paris, Nord et Sud) en cinq directions régionales (Paris Normandie, Nord Est, Centre Est, Sud et Ouest). La société a procédé aux nominations des cinq directeurs régionaux.

qui était responsable de la direction régionale Nord ne fait pas partie de ces nominations. Il ne figure pas dans le nouvel organigramme de la direction clientèle. Son ancienne direction a été divisée et lui a été retirée en totalité.

Lors d'un entretien informel du 24 novembre 2011, la directrice des ressources humaines a proposé à un poste de "responsable du contrôle des engagements" au sein de la direction des risques et lui a demandé de se prononcer rapidement, la prise effective de poste étant prévue pour le 1^{er} décembre suivant. a souhaité obtenir davantage d'informations sur le poste proposé notamment sur la rémunération et sur les responsabilités qu'il serait amené à exercer. Il a informé la société qu'il a déposé une demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

a pris ses congés du 1^{er} au 13 décembre 2011. A son retour dans l'entreprise, il a été contraint de déménager de bureau. Il sera arrêté pour maladie du 19 au 23 décembre 2011, puis en congés payés du 24 au 31 décembre 2011 et enfin arrêté à nouveau pour maladie du 3 au 31 janvier 2012.

Par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées du 6 janvier 2012, il est reconnu travailleur handicapé.

Par courrier du 12 janvier 2012, la société informe qu'elle retire sa proposition de poste de "responsable du contrôle des engagements" du fait de son indécision.

Lors de la visite médicale de reprise du 1^{er} février 2012, il a été déclaré :
« apte à la reprise sous réserve d'un poste aménagé : à temps partiel 1 à 2 jours par semaine, sans déplacement ».

Son employeur l'a dispensé d'activité dans l'attente de trouver un poste aménagé conformément aux préconisations du médecin du travail.

Le 20 février 2012, aux termes d'une seconde visite, le médecin du travail l'a déclaré :
« inapte au poste de directeur régional d'exploitation – apte à un poste à temps partiel 1 ou 2 jours par semaine sans déplacement et sans pression/charge de travail ».

Le 12 mars 2012, la commission de compensation du handicap est réunie conformément à l'accord applicable dans la société relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Il ressort des conclusions de cette commission du 26 mars 2012 que l'employeur doit poursuivre ses recherches afin de proposer au salarié un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail. La société, par courrier du 27 mars 2012, a proposé à un poste de chargé de mission auprès de la direction du développement des clientèles et un poste de chargé de mission auprès de la direction des risques.

Le 4 avril 2012, a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ; le 18 avril 2012, il a été convoqué à un entretien préalable et le 9 mai 2011 il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement dans l'entreprise.

Sur la discrimination :

Selon l'article L.1132 - 1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap. Selon l'article L.1132 - 4 du même code toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre [principe de non-discrimination] est nul.

Il n'est pas contesté qu'à compter du 1^{er} décembre 2011, les fonctions de [lui] ont été retirées et qu'elles ont été attribuées à d'autres salariés alors qu'il n'a fait l'objet d'aucune critique sur ses compétences professionnelles ; qu'aucun des nouveaux postes de directeur clientèle régional qui ont été créés à la suite de la réorganisation de l'entreprise ne lui ont été proposés.

La société [] prétend que [] à son retour d'arrêt maladie en septembre 2011 a émis le souhait d'occuper un poste moins lourd que celui de directeur régional d'exploitation. Elle précise d'ailleurs que si le salarié n'avait pas entamé une telle démarche, il est bien évident qu'il aurait été maintenu dans ses fonctions pour lesquelles il donnait entière satisfaction à la société .

[] reconnaît dans son courriel du 4 janvier 2012 que « *le 19 septembre dernier et la suite de mon arrêt pour maladie, je vous ai fait part de mon souhait d'occuper un poste moins lourd que celui correspondant aux spécificités de la région Nord, avec les caractéristiques que vous connaissez ...* », tout en précisant cependant : « *... Comme indiqué dans mon questionnaire remis le 30 novembre, je m'étonne toujours que l'entreprise n'ait pas prit le soin de me proposer une des deux régions nouvellement constituées (Nord Ouest et Nord Est), pour lequel j'aurais pu volontiers donner mon accord ...* » alors que le poste qu'il occupait antérieurement était de fait vaste et lourd et qu'il a été scindé en trois zones. C'est la raison pour laquelle il a demandé à ce que lui soit confiée la région Centre Est qu'il connaissait bien et qui est la moins vaste.

La directrice des ressources humaines dans un courriel du 16 décembre 2011 indique que « *lors de notre entretien à votre retour d'arrêt maladie en septembre dernier, nous avons évoqué ensemble une solution de repositionnement interne qui fasse que vous soyez sur une fonction moins exposée que celle d'un directeur clientèle régional, pour tenir compte de vos contraintes et de votre état de santé. La solution que nous vous proposons aujourd'hui d'occuper le poste de responsable du contrôle des engagements répond à cet objectif ; elle est compatible avec votre état de santé, et parfaitement en ligne avec vos compétences et votre expérience ...* ».

Or l'appréciation de la compatibilité de l'état de santé au poste de directeur clientèle régionale ou bien à celui du responsable du contrôle des engagements proposé, relève de la compétence exclusive du médecin du travail, seul habilité à constater l'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié à son poste, étant précisé que le médecin du travail avait déclaré [] apte au poste de directeur régional, sans aucune réserve, lors des examens médicaux des 19 septembre et 5 octobre 2011.

En omettant de proposer à [] en raison de son état de santé un des postes de directeur clientèle régional, identique à celui de directeur régional d'exploitation mais dans un périmètre d'intervention plus restreint, alors qu'il n'a pas démerité et qu'il a été déclaré apte au poste de directeur régional, la société [] a agi de manière discriminatoire. [] est fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur. Dès lors que les faits de discrimination sont sanctionnés par la nullité, la résiliation judiciaire doit emporter les effets d'un licenciement nul. La rupture du contrat de travail, bien qu'elle soit nulle, prend effet la date à laquelle elle est intervenue, en l'espèce à la date du licenciement, le 9 mai 2012.

Le salarié dont le licenciement est nul et qui ne demande pas sa réintégration a droit, en toute hypothèse, outre les indemnités de rupture, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à six mois de salaire. A la date de la rupture, [] percevait une rémunération mensuelle brute moyenne de 6686,34 €, était âgé de 52 ans et bénéficiait d'une ancienneté de 27 ans au sein de l'entreprise.

Il convient d'évaluer à la somme 160 000 € le montant de l'indemnité allouée au titre de la nullité de la rupture.

a droit à l'indemnité compensatrice de préavis du fait de la nullité de la rupture à hauteur de 20 059,02 € ainsi qu'à la somme de 2005,90 € au titre des congés payés afférents.

ne fournit aucun justificatif ni calcul de ses droits à obtention de congés payés (20 059,02 €), d'épargne salariale (67 788 €), d'indemnité de médaille du travail (9193,71 €) et de complément d'indemnité de licenciement (5349,07 €). Il sera débouté de ses demandes à ce titre.

Sur le harcèlement moral :

Aux termes de l'article L.1152 - 1 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.

En l'espèce, prétend qu'il a fait l'objet de pressions et d'agissements répétés et successifs de la société, fin novembre et début décembre, aux fins de lui faire accepter un poste mal défini, après lui avoir brutalement retiré ses fonctions, que son état de santé s'est trouvé altéré et qu'il a été mis en arrêt travail par son médecin traitant. Il produit les échanges de mails avec la directrice des relations humaines. Il ne résulte pas de ces pièces que l'employeur ait fait pression sur son salarié pour qu'il accepte le poste de responsable du contrôle des engagements au sein de la direction des risques. a même manifesté son intérêt pour le poste proposé avant d'émettre de vives critiques considérant que ce poste était de catégorie inférieure et constituait une mise au placard.

En l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral n'est pas démontrée. Les demandes relatives au harcèlement doivent par conséquent être rejetées.

Sur l'obligation de sécurité de résultat :

prétend que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat en ne prenant pas les dispositions nécessaires pour l'accompagner convenablement dans la réorganisation de la société alors qu'il n'ignore pas son handicap. L'employeur justifie que a été reçu par la directrice des ressources humaines et aussi par la directrice de la direction des risques et qu'il a été répondu aux interrogations du salarié. sera débouté de sa demande d'indemnisation à ce titre.

Sur le préjudice moral :

justifie avoir souffert d'un préjudice distinct de la rupture par le caractère vexatoire et humiliant des agissements discriminatoires de l'employeur alors qu'il avait une ancienneté de 27 ans et occupait un poste important au sein de la société. Ce préjudice sera réparé par l'allocation d'une somme de 20 000 €.

Sur la violation de l'article L.1226 - 8 du code du travail :

La rupture du contrat de travail étant fondée sur une discrimination à raison de l'état de santé et de l'handicap du salarié, au surplus et alors que l'inaptitude ne résulte pas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'article L.1226 - 8 du code du travail n'a pas

vocation à s'appliquer.

sera débouté de sa demande à ce titre.

Il serait inéquitable de laisser la charge de les frais irrépétibles qu'il a exposés. La société sera condamnée à lui verser la somme de 4000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Vu les observations du défenseur des droits,

Infirme le jugement entrepris et statuant à nouveau,

Fait droit à la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formée par

Dit que la résiliation judiciaire est fondée sur une discrimination à raison de son état de santé et de son handicap et qu'elle emporte des effets d'un licenciement nul,

Condamne la société à verser à les sommes suivantes :

– 20 059,02 à titre d'indemnité compensatrice de préavis

– 2005,90 € au titre des congés payés afférents,

Dit que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter de l'accusé de réception de la convocation initiale de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes,

– 160 000 € à titre d'indemnité pour nullité de la rupture,

– 20 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral lié au caractère vexatoire de la rupture,

Dit que ces sommes porteront intérêt au taux légal à compter du présent arrêt,

Ordonne la remise des documents de fin de contrat conformes,

Déboute de ses autres demandes,

Condamne la société à verser à la somme de 4000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société aux entiers dépens.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT