

Cour d'appel
Toulouse
Chambre sociale 4, section 2
6 Mai 2016

ARRÊT N°
N° RG : 14/03539
DB/FQ

Décision déferée du 15 Mai 2014 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de
TOULOUSE F13/02347

M.X.

C/

SAS Y.

INFIRMATION

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale

ARRÊT DU SIX MAI DEUX MILLE SEIZE

APPELANT

Monsieur X.

comparant en personne, assisté de Me Aïcha C., avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

SAS Y.

représentée par Me Yves G. de la SELAS GSA - GESTION SOCIALE APPLIQUEE, avocat au barreau de BORDEAUX substituée par Me C., avocat au barreau de BORDEAUX, Mme B. (DRH)

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Mars 2016, en audience publique, devant C.PARANT président et D.BENON conseiller, tous deux chargés d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

C. PARANT, président

D. BENON, conseiller

C. DECHAUX, conseiller

Greffier, lors des débats : B. COUTTENIER

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. PARANT, président, et par B. COUTTENIER, greffier de chambre.

FAITS

La SAS Y., exerce une activité dans le domaine des travaux publics et emploie plus de 50 salariés.

Elle appartient au GROUPE Z.

Elle a repris le contrat de travail de X., originaire de la Martinique, embauché le 17 octobre 2005 sous contrat de travail à durée indéterminée et à plein temps pour exercer une activité de conducteur d'engins par la société A., et ce au coefficient 140, niveau 2.

Le 2 octobre 2007, M. X. s'est vu notifier un blâme au motif qu'il mettait de la mauvaise volonté à effectuer certaines tâches et qu'il avait proféré, à tort, des accusations de harcèlement et de discrimination.

Le 17 novembre 2010, un entretien a eu lieu entre l'employeur et le salarié et ce dernier a écrit en mettant en cause, notamment, le fait que la conduite de la nouvelle pelle 210 VOLVO ne lui était plus confiée.

M. X. a ensuite été placé en arrêt de travail pour maladie.

Au retour de cet arrêt maladie, discontinu, le 26 avril 2011, il a été affecté à un chantier à P.

Le lendemain, il a à nouveau été arrêté pour maladie.

Le 28 avril 2011, il a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse afin d'obtenir le prononcé de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Des échanges de courriers ont eu lieu entre les parties au terme desquels, M. X. s'est plaint de la façon dont il était traité dans l'entreprise.

L'association SOS RACISME est intervenue volontairement devant le conseil de prud'hommes, mais s'est désistée de cette intervention volontaire.

M. X. a sollicité l'avis du Défenseur des Droits, mais celui-ci n'a pas fait connaître d'avis.

Lors de la première visite médicale de reprise du travail, le 2 avril 2013, M. X. a été déclaré "inapte à son poste dans l'entreprise, à reclasser dans une activité hors de l'entreprise à un poste de travail évitant tout contact ou toutes situations susceptibles de générer stress et souffrance morale."

La seconde visite médicale effectuée le 16 avril 2013 a confirmé cette inaptitude dans les termes suivants : "inapte de manière définitive à son poste de travail dans l'entreprise."

Par lettre recommandée du 16 mai 2013, M. X. a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Devant le conseil de prud'hommes, il a sollicité la résiliation du contrat de travail au motif qu'il avait été victime de propos racistes, de harcèlement moral, de discrimination et subsidiairement, l'annulation de son licenciement et, très subsidiairement, a demandé au conseil de dire que son licenciement n'était pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Il a également réclamé une reclassification indiciaire.

Par jugement rendu le 15 mai 2014, le conseil de prud'hommes a :

- dit que M. X. ne démontrait pas un comportement fautif de l'employeur à l'origine de la dégradation de son état de santé,
- dit qu'il n'avait pas été victime de harcèlement ou de discrimination,
- dit que la demande de reclassification était infondée et que le salaire minima garanti était celui du coefficient 140,
- dit que la demande de résiliation n'est pas fondée,
- dit que l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle,

- dit que la recherche de reclassement a été effectuée de bonne foi,

- rejeté les demandes présentées par M. X..

M. X. a régulièrement déclaré former appel du jugement.

L'affaire a été fixée à l'audience de la Cour du 10 mars 2016.

PRETENTIONS ET MOYENS

Par conclusions déposées le 21 octobre 2015, auxquelles il est renvoyé pour le détail de l'argumentation, M. X. déclare que, progressivement, il s'est vu retirer les tâches qu'il exerçait pour être cantonné à la conduite de petits engins de chantier au point qu'en 2007, il s'est plaint auprès de la direction d'être victime de harcèlement et de discrimination.

M. X. invoque les éléments suivants :

- un harcèlement moral :

* propos racistes proférés par ses collègues à son égard, notamment par M. V., comme à l'égard d'un autre salarié, E.G.,

* absence de réaction de l'employeur lorsqu'il a dénoncé ces propos, qui, tout au plus, a interrogé le personnel d'encadrement à l'exclusion du personnel de couleur,

- cantonnement dans des tâches subalternes :

* il disposait de toutes les habilitations pour conduire tous les engins et avait 12 ans d'expérience professionnelle,

* il s'est plaint à plusieurs reprises, sans réaction de l'employeur,

- non-revalorisation de son salaire :

* il a été embauché au coefficient 140 niveau 2,

* pourtant, il est en mesure de justifier d'une polyvalence d'activité qui est prévue pour les niveaux 3 et 4 du fait qu'il conduisait de nombreux engins.

- de la discrimination :

* comportement hostile à raison de son origine : il s'en était ouvert à son employeur dès le 14 septembre 2007,

* absence de formation professionnelle et d'évolution de carrière : une seule formation, en blindage lui a été proposée sur toute la durée de la relation de travail, et lui ont été refusées les formations suivantes : élingage, permis poids lourds, niveleuse.

- un manquement à l'obligation de prévention en violation de l'article L 1152-4 du code du travail : son employeur n'a pas mis un terme aux agissements de M. V. qui l'insultait.

- un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse :

* aucune recherche sérieuse de reclassement n'a été effectuée : les recherches ont été limitées aux postes de conducteurs d'engins, aucune formation n'a été envisagée et plusieurs postes étaient disponibles (chauffeur poids lourds, chefs d'équipe, chefs de chantier),

* aucun poste aménagé n'a été recherché.

Au terme de ses conclusions, M. X. demande à la Cour d'infirmier le jugement et de :

- dire que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est fondée,

- subsidiairement, dire que l'employeur a manqué à son obligation de reclassement,

- condamner la SAS Y. à lui payer les sommes suivantes :

* 3 589,66 euro à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 358,96 euro au titre des congés payés y afférents,

* 3 991,53 euro à titre de rappel de salaire du fait de la reclassification au niveau 3, outre 399,15 euro au titre des congés payés y afférents,

* 1 656,75 euro au titre de la prime de 13ème mois, outre 165,67 euro au titre des congés payés y afférents, en indiquant que cette prime ne lui a pas été versée en décembre 2012 alors qu'il l'avait perçue les années précédentes,

* 37 200 euro à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 20 000 euro à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et discrimination,

* 10 000 euro à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de prévention,

* 3 000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile.

*

* *

Par conclusions déposées le 23 février 2016, auxquelles il est également renvoyé pour le détail de l'argumentation, la SAS Y. fait valoir les éléments suivants :

- inexistence du harcèlement moral invoqué :

* M. X. a tenu des propos incohérents, et a lui-même admis faire preuve de paranoïa, en se plaignant d'être victime 'de tortures, sévices, agissements machiavéliques',

* les personnes entendues ont présenté une version radicalement opposée des faits invoqués, son ancien salarié ayant lui-même admis devoir être plus réservé, et il n'existe pas d'élément tangible attestant de tels propos qui ne résultent que des propres écrits de M. X.,

* aucune alerte sur des propos racistes n'a été formulée avant un courrier postérieur à la saisine du conseil de prud'hommes, qui a donné lieu à des vérifications négatives,

* M. X. a toujours été déclaré apte à son emploi de 2005 à 2010 et l'employeur n'a jamais été saisi de remarque du médecin du travail, ni du CHSCT, et il n'existe aucune relation démontrée entre l'état de santé de son ancien salarié et les conditions de travail,

* c'est M. X. qui s'est mal adapté aux équipes,

* dès 2007, à l'occasion d'un signalement de harcèlement, une enquête a été effectuée

- absence de cantonnement à des tâches subalternes :

* M. X. pensait avoir un droit acquis et permanent à conduire le tracto-pelle, à l'exclusion d'engins de location,

* ses fonctions consistaient également en d'autres tâches annexes,

* il a toujours été affecté à la conduite des engins.

- fonctions correspondant à sa classification :

* absence de polyvalence au sens de la convention collective,

* des augmentations lui ont été accordées en 2008, 2009 et 2010,

* il n'existe aucune différence avec d'autres salariés exerçant les mêmes fonctions.

- discrimination :

* absence totale de disparité de traitement avec qui que ce soit,

* inscription à deux formations en 2008 et 2009, et demandes du salarié hors besoins de l'entreprise.

- recherches de reclassement :

* une note sollicitant les postes disponibles a été envoyée aux directeurs d'agence,

* un poste de conducteur d'engins à M. a été refusé par le médecin du travail,

* le registre d'entrée du personnel du groupe atteste de l'absence de poste disponible entre la déclaration d'inaptitude et le licenciement, à l'exception d'un poste d'ingénieur d'étude, les postes invoqués par M. X. ne correspondant pas à la période de recherche de reclassement ou

à ses compétences.

- prime de 13ème mois : accordée seulement prorata temporis.

Au terme de ses conclusions, la SAS Y. demande à la Cour de confirmer le jugement et de lui allouer la somme de 2 500 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile.

MOTIFS

1) Sur le rappel de salaire sollicité :

En cas de différend sur la catégorie professionnelle d'une convention collective qui doit être attribuée à un salarié, il convient de rechercher la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert.

En outre, il appartient au salarié d'apporter la preuve qu'il exerce effectivement, en fait, les fonctions correspondant à la qualification qu'il revendique.

En l'espèce, M. X. a été embauché au coefficient 140, niveau 2, position 2.

La Convention Collective Nationale des Ouvriers de Travaux Publics du 15 décembre 1992 définit ainsi cette position :

Niveau II : ouvriers professionnels

(...)

Position 2 : le titulaire organise et exécute, avec initiative, à partir de directives, les travaux de sa spécialité ; il est responsable de leur bonne réalisation. Il peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides.

Les emplois de cette position comportent la réalisation de travaux impliquant le respect des règles de l'art, la prise en compte des contraintes liées aux environnements et, si nécessaire, la lecture et la tenue de documents courants.

M. X. revendique un classement au niveau 3, position 1, au motif qu'il était polyvalent du fait qu'il conduisait différents engins.

Cependant, l'article 12.3 de la convention collective définit la polyvalence des niveaux 3 et 4 comme 'la pratique habituelle de plusieurs techniques maîtrisées' en précisant 'un ouvrier mettant exceptionnellement en œuvre une technique d'une autre spécialité, ou bien une autre technique de la même spécialité, ne peut être considéré comme un polyvalent.'

La polyvalence requise par la convention collective pour être placé au niveau 3 nécessite donc de maîtriser habituellement des techniques différentes, c'est à dire des métiers différents.

Selon le carnet de compétence, le métier de conducteur d'engin comprend divers aspects : implanter, installer, extraire, déblayer, transporter, remblayer, régler, entretenir le matériel de chantier, exercer des responsabilités techniques et relationnelles.

Il s'agit des différents aspects de cette fonction.

Par conséquent, faute de démontrer la maîtrise de plusieurs métiers, M. X. n'est pas fondé à réclamer une reclassification.

Le jugement qui a rejeté ce chef de demande doit être confirmé.

2) 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 prévoit toutefois qu'en cas de litige, le salarié concerné doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et ce n'est qu'alors qu'il incombe 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, en premier lieu, M. X. fonde sa demande au titre du harcèlement moral sur des faits de propos racistes dont il aurait été victime à partir de 2007.

Le 2 octobre 2007, il s'est vu adresser un avertissement du fait qu'il avait fait preuve de mécontentement et de mauvaise volonté sur un chantier.

M. X. a alors estimé qu'il était 'harcelé et discriminé' et l'employeur lui a fait remarquer qu'il avait bénéficié d'une augmentation de salaire en début d'année, d'un prêt de 3000 euro remboursable sans intérêts, et d'une prime exceptionnelle de 400 euro en juin.

Par courrier du 10 octobre 2007, M. X. a reconnu 'avoir reçu des aides qui m'ont été très secourables', ajoutant 'Je vous promets de me montrer plus réservé dans mes propos que ces incidents ne se reproduiront plus dans l'avenir et que je n'ai aucun problème d'intégration'.

L'employeur a procédé à diverses auditions au sein de l'entreprise et a indiqué à M. X. n'avoir identifié 'aucune situation ou vous auriez pu être victime d'agissements entraînant pour vous un sentiment de dévalorisation.'

M. X. n'explique pas plus avant en quoi il aurait été, à l'époque, dévalorisé, ou victime de propos racistes.

La relation de travail s'est poursuivie sans incident particulier jusqu'au 18 novembre 2010, date à laquelle M. X. a envoyé une longue lettre à son employeur dans laquelle il s'est essentiellement plaint de ne plus être affecté à la conduite de certains types d'engins, contrairement aux intérimaires, précisant 'être arrivé au bout de ma capacité à concilier, au bout de mon abnégation' et dans laquelle il ne s'est nullement plaint d'être victime de propos racistes.

Le 1er mai 2011, alors qu'il était en arrêt de travail, il a à nouveau écrit une longue lettre à son employeur dans laquelle il n'a fait état d'aucun fait particulier, mais s'est plaint de façon générale 'de petits détails qui révèlent une situation sous-jacente digne du harcèlement moral, tous les faits qui montrent que la détérioration de mes conditions de travail ne sont pas dues au hasard' et impute à son employeur de le 'dégouter de son travail' et de 'manoeuvrer insidieusement pour me pousser à prendre la porte', en lui reprochant essentiellement de ne pas l'augmenter.

Il y déclare 'vous n'avez fait qu'ajouter à la somme de mes supplices un mal encore plus virulent, la paranoïa me gagne', 'les atrocités ont repris de plus belle', 'non seulement vous ne m'avez pas délié de la torture, mais vous m'avez surtout muselé pour mieux réduire à silence mes plaintes, sous l'étreinte des sévices qui me sont infligés par votre responsable du personnel.'

Il s'y plaint également d'avoir subi 'les choses les plus horribles', des 'agissements machiavéliques' le mettant dans une situation 'effroyable', tout en reliant ces faits, non pas à

des propos racistes, mais à l'absence d'affectation sur la conduite d'une nouvelle pelle.

Dans ce courrier, il a déclaré avoir été victime de propos racistes 'vaut mieux avoir un chien comme ami qu'un noir', 'que viens-tu chercher, il n'y a pas de travail ici pour les noirs', 'un noir ça doit bosser comme un noir', mais sans préciser quand, par qui, et en quelles circonstances, ces propos auraient été tenus et, en fin de lettre, a demandé à son employeur de le licencier.

Par lettre du 13 mai suivant, la SAS Y. lui a répondu avoir interrogé ses collègues de travail et ses supérieurs hiérarchiques, lesquels ont donné des explications en contradiction avec les allégations de M. X..

Mme B., Directrice des Ressources Humaines du Groupe, atteste que, suite à cette lettre, elle a procédé à des auditions de salariés dont il est résulté que 'personne n'a été témoin de propos racistes ou discriminatoires à l'encontre de M. X.'.

Le 2 juin 2011, M. X. a, à nouveau, écrit une longue lettre à son employeur dans laquelle il ne fait plus mention de propos racistes et tient des propos dont l'objet exact est difficile à saisir.

Il dépose aux débats les attestations suivantes :

- E. G. atteste avoir entendu des propos racistes, mais sans indiquer quand et selon quelles circonstances et surtout sans citer M. X.,

- W. B. déclare de façon générale qu'il existait 'beaucoup de racisme dans l'entreprise' sans autre précision et sans citer M. X.,

- A. A., retraité, déclare de façon très brève 'étant un jour [...], (illisible), j'ai entendu des propos racistes (noir), ce qui est des plus laconique,

- J-M. H. mentionne M. G. et nullement M. X.,

- A. M., ancien employé, déclare avoir entendu des propos racistes tenus à l'encontre de M. X. mais ne précise, ni quand, ni à quelle occasion, ni qui les a tenus.

La SAS Y. dépose au contraire aux débats tout un semble d'attestations qui dénie tous propos racistes tenus à l'encontre de l'appelant, ou dans l'entreprise.

Ainsi, notamment, J. B., chef de secteur, déclare : 'Je n'ai pas été témoin de propos racistes ou de discrimination à l'encontre de M. X. de la part du personnel d'Y, je suis choqué par les propos d'accusation tenus par M. X..'

M. V., chef d'agence, a été entendu et a nié tout propos raciste, précisant qu'il 'envisageait de porter plainte contre M. X. pour ses accusations mensongères'.

N. R., aide-conducteur de travaux, chef de chantier de M. X., déclare 'à aucun moment je n'ai été témoin de remarques à connotations raciales à son égard'

B. E., conducteur de travaux, atteste ne pas 'je n'ai pas eu connaissance ou été témoin d'éventuels propos racistes qui auraient été tenu au sein de la société Y.'

I. M., collègue de travail de M. X. et membre du CHSCT, déclare 'Je n'ai jamais été témoin de propos racistes ou discriminatoires au sein d'Y'

Enfin, la Cour constate, d'une part, qu'avant son arrêt de travail en mai 2011, M. X. n'a jamais fait état de propos racistes tenus à son encontre et, d'autre part, que les éléments qu'il produit sont particulièrement imprécis.

Le grief de propos à caractère raciste ne peut donc être retenu.

En deuxième lieu, M. X. fonde ses accusations de harcèlement sur le fait qu'il aurait été cantonné dans des tâches subalternes.

Il s'agit d'une allégation qui ne repose sur aucun élément tangible.

Il est au contraire établi que M. X. a toujours été affecté à la conduite de différents engins, ce qui était conforme à sa fonction, avec réalisation des tâches annexes, lesquelles ont été rappelées supra.

En effet, la fonction de conducteur d'engin ne peut être limitée à la seule conduite des engins.

B. E. indique ainsi 'M. X. n'était pas cantonné à des tâches de manœuvre, mais réalisait effectivement des prestations de conducteur d'engin et plus particulièrement pelles mécaniques et mini-pelles'.

L'intimée dépose aux débats d'autres témoignages qui en attestent.

En réalité, la lecture des nombreux et longs courriers écrits par M. X. permet de comprendre qu'il aurait souhaité conduire exclusivement le tracto-pelle de l'entreprise et non les engins de location.

C'est pourtant à l'employeur qu'il appartenait de choisir les engins que devait conduire M. X. et non à ce dernier.

En troisième lieu, M. X. fonde sa demande sur l'absence d'augmentation de son salaire.

A le supposer exact, un tel élément n'est pas de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement.

En tout état de cause, M. X. n'est pas fondé à solliciter une reclassification, comme indiqué supra.

Ensuite, il est constant qu'il a bénéficié régulièrement d'augmentations du taux horaire :

- 10,30 euro à compter de janvier 2008,

- 10,40 euro à compter de janvier 2009,

- 10,50 euro à compter de février 2010.

Ce grief ne peut donc être retenu.

Au terme de l'examen de ces éléments, la Cour constate qu'aucun fait laissant présumer l'existence d'un harcèlement n'est caractérisé.

Le jugement qui a rejeté ce chef de demande et la demande subséquente de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur doit être confirmé.

3) Sur la discrimination :

Selon l'article L 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, en raison, notamment, de son origine.

En l'espèce, en premier lieu, M. X. fonde sa demande au titre de la discrimination, essentiellement sur l'attitude hostile, et insultante, à son égard, du fait de ses origines martiniquaises.

Dès lors que cette attitude et ces propos ne sont pas établis, aucune discrimination n'est caractérisée de ce chef.

En deuxième lieu, il ne prétend pas, et a fortiori ne justifie pas, qu'il ne serait pas traité de la même façon que les autres salariés exerçant les mêmes fonctions.

En troisième lieu, s'agissant des formations, la SAS Y. explique qu'elle organise des formations au bénéfice de ses salariés, sur la base d'une par an.

Elle dépose effectivement aux débats les éléments suivants :

- un bulletin de formation au blindage (VRD) dispensée sur deux jours les jeudi 14 et vendredi 15 février 2008, dont M. X. a signé la feuille de présence.

- un bulletin de formation à l'élingage dispensée sur une journée le lundi 12 janvier 2009, qui mentionne que M. X. y avait été prévu. Il n'est pas discuté qu'il n'a pu y participer du fait que sa présence était requise sur un chantier, ce qui relève des aléas inhérents, dans toute profession, aux formations.

Il convient de rapprocher ces éléments du fait M. X. déclare avoir été l'objet de discrimination de 2007, alors que la première formation a été effectuée dès le début d'année suivante, et jusqu'au printemps 2011, date à partir de laquelle M. X., en arrêt de travail, ne pouvait plus participer à des formations.

M. X. ne peut être suivi dans ses explications selon lesquelles il n'aurait pas été admis à passer le permis de conduire poids lourds, alors qu'une telle formation n'était pas utile à ses fonctions, ni dans ses explications selon lesquelles il n'aurait pas bénéficié d'une formation de chef de chantier alors qu'il ne prétend pas avoir sollicité son employeur pour suivre une telle formation.

Il en est de même pour une formation à l'utilisation de la niveleuse, que l'appelant ne justifie pas avoir sollicité.

C'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a considéré qu'aucune discrimination n'était caractérisée et a rejeté la demande de résiliation du contrat de travail fondée sur ce motif.

4) Sur le manquement à l'obligation de prévention :

M. X. déclare fonder ce chef de demande sur l'article L 1152-4 du code du travail aux termes duquel 'L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.'

Il reproche à son ancien employeur de ne pas avoir fait cesser les agissements à caractère raciste dont il était victime de la part de M. V..

Cependant, en l'absence de démonstration de l'existence de tels agissements, aucun manquement à l'obligation de les faire cesser ne peut être imputé à la SAS Y.

Le jugement qui a rejeté ce chef de demande, et la demande de résiliation du contrat de travail pour ce motif, sera également confirmé.

5) Sur l'obligation de reclassement :

Aux termes de l'article L 1226-2 du code du travail, lorsqu'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 approprié 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 oeuvre des mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

De plus, selon l'alinéa 2 de l'article L 4624-1 du code du travail, l'employeur est tenu de prendre en considération les propositions du médecin du travail.

Plus précisément, seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

La recherche doit s'apprécier à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation lui permettent d'effectuer la mutation de tout ou partie du personnel.

Le manquement de l'employeur à son obligation de reclassement du salarié inapte rend le licenciement prononcé dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, lors de la première visite médicale de reprise du travail, le médecin du travail a déclaré M. X. 'inapte de manière définitive à son poste de travail dans l'entreprise. A reclasser dans une activité hors de l'entreprise en évitant tout contact ou toute situation susceptible de générer stress et souffrance morale. A revoir dans 15 jours'.

Ce premier avis était donc très restrictif du fait qu'il imposait un reclassement dans une activité hors de l'entreprise.

Cependant le second avis d'inaptitude ne reprenait pas cette restriction et s'est limité à déclarer M. X. 'inapte de manière définitive à son poste de travail', restreignant ainsi l'inaptitude au poste de travail effectivement occupé par le salarié et n'excluant plus un reclassement au sein de l'entreprise de Toulouse.

L'employeur n'a pas interrogé le médecin du travail sur le caractère moins restrictif du second avis et s'est limité à rechercher des postes sur des sites extérieurs à Toulouse, sans faire aucune recherche, en lien avec le médecin du travail, sur la possibilité d'aménager un poste de travail à Toulouse pour son salarié, par exemple en diminuant son temps de travail.

La SAS Y. n'explique pas ce qui s'est opposé à une telle recherche.

Dès lors, elle n'a pas pris en compte avec précision les préconisations émises par le médecin du travail lors de la seconde visite de reprise, de sorte qu'il existe un manquement à l'obligation de reclassement qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera infirmé sur ce point.

Lors du licenciement, M. X., né le ... 1970, était âgé de 42 ans. Il avait 8 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et percevait un salaire mensuel brut de 1794,83 euro.

Pour justifier de sa situation et de son parcours professionnel postérieur au licenciement, il se limite à déposer un titre de pension d'invalidité daté du 8 mars 2013 qui constate la limitation de sa capacité de travail à plus de 2/3 et le classe en catégorie 1.

Il n'a déposé aux débats aucun justificatif de ses revenus postérieurs à celui-ci.

Cette carence ne met pas la Cour en mesure d'apprécier le préjudice exact subi du fait du licenciement.

Par conséquent, les dommages et intérêts dus seront fixés au plancher forfaitaire institué au second alinéa de l'article L 1235-3 du code du travail, soit 10 800 euro.

Il sera également alloué à l'appelant l'indemnité compensatrice de préavis, avec les congés payés y afférents, dont le calcul présenté et expliqué n'est pas contesté.

5) Sur la prime de 13ème mois :

Il est constant que l'employeur verse en décembre une prime aux salariés, dite '13ème mois'.

M. X. a perçu une partie de cette prime, calculée sur son temps de présence au cours de l'année 2011 et sur une absence complète à son poste de travail en 2012.

Cette prime ne résulte ni de la loi, ni de la convention collective, ni du contrat de travail de M. X., mais d'un usage mis en place par l'employeur.

Ce versement est effectué en fonction du temps de présence dans l'entreprise.

La lecture des contrats de travail actuels, qui désormais la mentionnent, en atteste : 'Un 13ème mois sera payé en fin d'année au prorata de votre présence pendant l'année civile'.

Elle est donc réduite en cas d'absence quel qu'en soit le motif, et pas seulement en cas d'absence pour maladie.

Un tel mécanisme n'institue pas une discrimination basée sur l'état de santé étant rappelé qu'il est possible de tenir compte des absences pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont assimilées à du temps de travail effectif, sont prises en compte.

Par suite, comme l'a justement estimé le premier juge, M. X. n'est pas fondé à solliciter un rappel de prime.

Le jugement qui a rejeté ce chef de demande sera confirmé.

Enfin, l'équité permet d'allouer à l'appelant la somme de 2 000 euro en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

- INFIRME le jugement rendu le 15 mai 2014 par le conseil de prud'hommes de Toulouse sur les seuls éléments suivants :

- DIT que le licenciement de X. est dépourvu de cause réelle et sérieuse et, en conséquence, CONDAMNE la SAS Y. à payer à X. les sommes suivantes :

1) 10 800 Euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

2) 3 589,66 Euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 358,96 Euros au titre des congés payés y afférents,

- CONDAMNE la SAS Y. à payer à X. la somme de 2 000 Euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

- CONDAMNE la SAS Y. aux dépens de l'appel.

Le présent arrêt a été signé par Caroline PARANT, président, et par Brigitte COUTTENIER, greffier.

LE GREFFIER LE PRESIDENT

B.COUTTENIER C.PARANT