

Copies exécutoires
délivrées le :

À

Me Charles-elie
MARTIN

REPUBLIQUE
AU NOM DU PE

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 3

ARRET DU 29 MARS 2023

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG

Décision déferée à la Cour : Jugement du 17 Décembre 2019 -Conseil de Prud'hommes
- paritaire de PARIS -

APPELANT

Représenté par Me Charles-elie MARTIN, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

avocat au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile,

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

Madame présidente
Madame nte
Madame e

Lors des débats : Madame gre

ARRÊT :

- contradictoire
- 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,

signataire.

EXPOSE DU LITIGE

██████████ né le ██████████
e Conseiller clientèle privée bonne gamme
ayant une rémunération moyenne brute égale à la somme de 2 501,77 euros bruts et affecté
en qualité de chargé d'accueil d'abord à l'agence Paris Rochechouard puis à celle de Paris
Saint Vincent de Paul.

À la suite d'un accident de nature non professionnelle survenu le 27 ██████████ 2018, le salarié
a été arrêté à compter de cette date jusqu'au 5 mars 2019.

Lors d'une visite de pré-reprise du 22 janvier 2019, le médecin du travail émet l'avis
suivant : " J'ai vu monsieur ██████████ en visite de pré reprise ce jour. Il est en arrêt
jusqu'au 24 ██████████ 2019. Pour sa santé, il convient de limiter ses déplacements le plus
possible. Il me dit qu'au cours d'une conversation téléphonique avec vous, vous deviez
pouvoir lui proposer un poste de travail proche de son domicile. Que pouvez-vous lui
proposer ?".

L'employeur après diverses recherches lui propose le 1^{er} mars 2019 un poste à l'agence de
Paris Louis Blanc, que monsieur ██████████ refuse. Le 19 mars 2019, la ██████████
place le salarié sans solde. Le médecin du travail émet le 15 avril 2019, l'avis suivant :
"Nécessité d'un rapprochement domicile/lieu de travail pour raisons médicales. A revoir
dans 2 mois".

La ██████████ licencie monsieur ██████████ le 14 juin 2019 pour ██████████ grave après
saisine de la commission paritaire de recours interne en raison de son absence irrégulière
et non justifiée depuis le 6 mars 2019.

Le 18 juillet 2019, monsieur ██████████ a saisi en nullité ou subsidiairement en contestation
de ce licenciement et en diverses demandes salariales et indemnitaires le Conseil des
prud'hommes de Paris lequel par jugement du 17 décembre 2019, a débouté le salarié de
l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens.

Monsieur ██████████ a interjeté appel de cette décision le 10 mars 2020.

Par conclusions signifiées par voie électronique le 28 mai 2020, auxquelles il convient de
se reporter en ce qui concerne ses moyens, monsieur ██████████ demande à la Cour d'infirmier
le jugement entrepris en toutes ses dispositions, statuant de nouveau, de ██████████ les moyennes
de ses salaires à la somme de 2 683,98 et de

À titre principal

- Prononcer la nullité de son licenciement pour discrimination en raison de l'état
de santé et de condamner la ██████████ à lui verser la somme de 53 679,60
euros au titre de dommages et intérêts

À titre subsidiaire

- ██████████
intérêts

À titre infiniment subsidiaire

- A supposer que la cour estime que l'article L 1235-3 du code du travail lui soit
applicable condamner la ██████████ à lui verser la somme de 21 471,84
euros au titre de dommages et intérêts

En tout état de cause

- Condamner la [REDACTED] aux dépens et à lui verser les sommes suivantes:

TITRE	SOMME EN EUROS
violation de l'obligation de sécurité	32 207,73
rappel de salaire du 6 mars au 17 juin 2019	9 036,07
indemnité légale de licenciement	5 994,51
indemnité compensatrice de préavis congrés payés	8 051,94 805,14
absence de remise de l'attestation au 10 juillet 2019	2 683,98
article 700 du code de procédure civile	3000,00

- Ordonner la remise des bulletins de salaire, certificat de travail et attestation Pôle Emploi conformes aux condamnations sous astreinte de 50 euros par jour et par document à compter de la notification de la décision à intervenir
- Assortir le montant des condamnations du taux d'intérêts légal à compter de la saisine du Conseil des prud'hommes pour les sommes à caractère salarial, et à compter du prononcé de la décision à intervenir pour les sommes indemnitaires
- Ordonner la capitalisation des intérêts
- Rappeler que le jugement est de droit exécutoire par provision en ce qui concerne la remise des documents que l'employeur est légalement tenu de délivrer et le paiement des sommes au titre de rémunérations et indemnités visées aux articles R 1454-28 et -14 du code du travail
- Assortir l'intégralité des condamnations de l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile
- Juger qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le [REDACTED] des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions signifiées par voie électronique le 7 décembre 2022, auxquelles il convient de se reporter en ce qui concerne ses moyens, la [REDACTED] demande à la cour de confirmer le jugement entrepris et, statuant de nouveau, de débouter le salarié de toutes ses demandes, à titre subsidiaire, de les réduire à de plus justes proportions, en l'absence de préjudices supérieurs au minimum prévu par l'article L 1235-3, alinéa 2 du code du travail et en tout état de cause de condamner monsieur [REDACTED] aux dépens et à lui verser la somme de 4 000 euros au de l'article 700 du code de procédure civile.

La cour se réfère, pour un plus ample exposé des [REDACTED] de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, à la décision déférée et aux dernières conclusions échangées en appel.

MOTIFS

SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Principe de droit applicable :**

Aux termes des dispositions de l'article L 1232-1 du Code du travail, tout licenciement motivé dans les conditions prévues par ce code doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ; en vertu des dispositions de l'article L 1235-1 du même code, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, [REDACTED] sa conviction au vu des éléments [REDACTED] par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

La [REDACTED] grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de [REDACTED] imputables au salarié, qui constituent une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même pendant la durée du préavis ; l'employeur qui invoque la [REDACTED] grave pour licencier doit en rapporter la preuve.

Par application des dispositions de l'article L 1232-6 du Code du travail, la lettre de licenciement, notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur ; la motivation de cette lettre, précisée le cas échéant dans les conditions prévues par l'article L 1235-2 du même code, fixe les limites du litige.

- **Application en l'espèce**

En l'espèce, la lettre de licenciement est motivée de la manière suivante

" Monsieur, la Commission Paritaire de Recours Interne – Réseau – Catégorie des Techniciens des Métiers de la Banque – s'est réunie le 13 juin 2019 pour statuer sur le recours que vous avez exercé contre la sanction qui vous a été notifiée par courrier du 17 mai 2019. Une copie du procès-verbal de la séance est jointe à la présente. Connaissance prise de l'avis de cette commission, [REDACTED] prononce dans le cadre de l'article 27 de la convention collective de la banque, votre licenciement pour [REDACTED] e [REDACTED] sur les éléments suivants.

Vous êtes entré au sein de la [REDACTED] le 12 juillet 2010, en qualité de chargé d'accueil à l'agence Paris Saint Vincent de Paul ou vous aviez été affecté le 13 juin 2017. Absent de ce poste sans interruption depuis le 27 [REDACTED] 2018, vous nous avez transmis des justificatifs d'absence dont, en dernier un arrêt maladie couvrant la période du 25 [REDACTED] au mars 2019.

Nous vous avons informé, par courrier du 1^{er} mars 2019, qu'à votre reprise vous étiez attendu sur le poste de Conseiller Clientèle Bonne Gamme à l'agence de Paris Louis Blanc.

Le 6 mars 2019, date à laquelle vous deviez reprendre votre travail, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail.

Le 19 mars 2019, nous vous avons rappelé que vous étiez attendu depuis le 6 mars 2019 à l'agence de Paris Louis Blanc, que vous étiez en absence irrégulière et non justifiée depuis cette date.

Le 29 mars 2019, nous vous avons demandé de reprendre votre travail sans délai ou de justifier votre absence. Nous vous avons précisé qu'à défaut de reprise ou de remise de justificatifs d'absence, nous nous réservons la possibilité d'engager à votre rencontre une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de votre contrat de travail. "

Monsieur [REDACTED] prétend que son licenciement [REDACTED] grave doit être requalifié en licenciement nul et considère que la [REDACTED] gravement manqué à ses obligations de respecter les préconisations du médecin du travail, sans proposer aucune solution alternative à son salarié, n'a pas effectué ses recherches de poste de reclassement. Plus précisément, il expose que l'employeur n'aurait pas entendu élargir ses recherches sur le poste de conseiller clientèle grand public, profil de postes qui serait plus nombreux que celui de conseiller clientèle bonne gamme. Monsieur [REDACTED] fait valoir qu'il s'agit d'un poste qu'il a précédemment occupé, d'une classification inférieure à son poste clientèle bonne gamme mais qui aurait pu [REDACTED] l'objet d'une proposition dans l'attente de trouver un poste conforme aux préconisations du médecin du travail et qu'il aurait été, au demeurant, accepté.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de [REDACTED] aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou [REDACTED] l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en raison de son état de santé. Selon l'article L.1132-4 du même code, toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cette disposition est nul.

Il résulte des pièces de la procédure que le 25 [REDACTED] 2018, Monsieur [REDACTED] a été victime d'un accident en dehors de son lieu et de ses horaires de travail et sera arrêté à compter de cette date jusqu'au 5 mars 2019 inclus. Le médecin du travail émet lors d'une visite de pré reprise du 22 janvier 2019, l'avis suivant : « J'ai vu monsieur [REDACTED] en visite de pré reprise ce jour. Il est en arrêt jusqu'au 24 [REDACTED] 2019. Pour sa santé, il convient de limiter ses déplacements le plus possible. Il me dit qu'au cours d'une conversation téléphonique avec vous, vous deviez pouvoir lui proposer un poste de travail proche de son domicile. Que pouvez-vous lui proposer ? ».

Le 1^{er} mars 2019, l'employeur informe le salarié avoir, en vain, recherché des postes correspondants à ses qualifications et à ses compétences plus proches de son domicile auprès des directions d'exploitations commerciales de Compiègne et Roissy et le somme de se présenter le mercredi 6 mars 2019 sur le poste de Conseiller Clientèle Bonne Gamme à l'agence de Paris Louis Blanc.

Lors de la visite de reprise du 7 mars 2019, le médecin du travail [REDACTED] l'avis suivant : « Reprise après arrêt maladie. Devrait pouvoir bénéficier d'un rapprochement domicile/lieu de travail pour raisons médicales. A revoir dans 1 mois ». Dans un courriel du 13 mars 2019, ce même médecin précise que monsieur [REDACTED] n'est pas inadapté à son poste.

Le fait que les préconisations du médecin portent non pas sur le poste du travail mais sur la distance entre le domicile du salarié et son lieu de travail ne sont pas étrangères à l'exécution du contrat de travail et à la santé du salarié, sachant qu'il s'agit d'un traumatisme au membre inférieur avec complication opératoire du fait de la présence d'un matériel orthopédique résiduel dans celui-ci.

La cour, compte tenu du volume d'emplois de la [REDACTED] du nombre d'agences se situant dans une certaine proximité avec le domicile de monsieur [REDACTED] se trouvant à [REDACTED] (Oise), de l'accord du salarié pour occuper un emploi moins qualifié, ne peut que considérer que l'employeur n'a pas rempli son obligation de rechercher un emploi permettant de respecter ces prescriptions médicales.

En conséquence, le licenciement ayant été décidé uniquement en raison de l'état de santé doit être déclaré nul et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

• Evaluation du montant des condamnations

Au vu de l'ensemble des éléments versés aux débats, compte tenu du fait que monsieur

██████ a plus de deux ans d'ancienneté, que sa rémunération moyenne brute est égale à la somme de 2683,98 euros et la ██████ occupait habituellement au moins onze salariés au moment du licenciement, la cour dispose des éléments nécessaires et suffisants pour ██████ à la somme de 45 000 euros le montant de la réparation du préjudice subi du fait de la nullité du licenciement.

Il est également fait droit à ses demandes au titre de l'indemnité légale de licenciement à hauteur, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents.

SUR LES AUTRES DEMANDES

Sur l'obligation de sécurité

- **Principe de droit applicable :**

Selon l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1, des actions d'information et de ██████ et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

- **Application en l'espèce**

Il résulte de ce qui précède et aussi du fait d'avoir exigé du salarié qu'il se rende dans un nouveau poste de travail encore plus éloigné que son poste précédent de son domicile ainsi qu'il résulte des pièces versées à la procédure par monsieur ██████ que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité qui sera justement compensé par l'allocation d'une somme de 8 000 euros.

Sur le rappel de salaire entre le 6 mars 2019 et le 14 juin 2019

- **Principe de droit applicable :**

Selon l'article L 3242-1 du code du travail, la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

- **Application en l'espèce**

Il convient de ██████ droit à la demande de rappel de salaire de monsieur ██████ couvrant la période pendant laquelle il a justement refusé de regagner le poste de Conseiller Clientèle Bonne Gamme à l'agence de Paris Louis Blanc.

Sur le préjudice lié à l'absence de remise de l'attestation de Pôle Emploi

Le salarié affirme avoir dû attendre plus d'un mois, soit le 23 juillet 2019, avant d'enfin recevoir l'originale de son attestation Pôle emploi. Il explique alors que, privé

injustement de revenus depuis le 6 mars 2019, il a dû retarder son inscription à Pôle emploi après la notification de son licenciement. Ce retard est établi par le salarié par la réception de cette attestation le 22 juillet 2019 alors que le licenciement date du 14 juin 2019. Toutefois ce court retard ne peut justifier l'indemnisation d'un préjudice qui n'est pas démontré.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues par l'article 450 du code de procédure civile,

INFIRME le jugement en toutes ses dispositions sauf en ce qui concerne le rejet de la demande d'indemnisation du retard de la délivrance de l'attestation Pôle Emploi

Statuant à nouveau,

CONDAMNE la [REDACTED] à verser à monsieur [REDACTED] les sommes suivantes:

- 45 000 euros à titre d'indemnité pour nullité du licenciement
- 5 994,51 euros à titre d'indemnité légale
- 8 051,94 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre celle de 805,14 euros pour les congés payés afférents
- 9 036,07 euros au titre de rappels de salaire pour la période courant du 6 mars 2019 au 17 juin 2019
- 8 000 euros au titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

JUGE qu'à défaut de règlement spontané des condamnations prononcées par la présente décision et qu'en cas d'exécution par voie extrajudiciaire, les sommes retenues par l'huissier instrumentaire en application des dispositions de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, portant modification du décret du 12 décembre 1996, devront être supportées par la société en sus de l'indemnité mise à sa charge sur le [REDACTED] des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

ORDONNE à la [REDACTED] la remise d'un bulletin de paie conforme et d'une attestation Pôle Emploi conforme sous une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter d'un mois après le présent arrêt pour une période de 6 mois passé laquelle en cas d'inexécution, pourra être liquidée par le juge compétent qui pourra en prononcer une nouvelle

ASSORTIE le montant des condamnations du taux d'intérêts légal à compter de la saisine du Conseil des prud'hommes pour les sommes à caractère salarial, et à compter du prononcé de la décision à intervenir pour les sommes indemnitaires avec capitalisation des intérêts

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

CON [REDACTED] à verser à monsieur [REDACTED] la somme de 3 000 euros sur le [REDACTED] code de procédure civile

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes.

CONDAMNE la [REDACTED] aux dépens de première instance et d'appel.