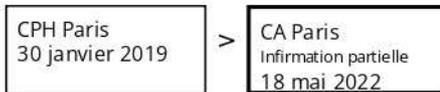


Cour d'appel de Paris, Pôle 6 chambre 9, 18 mai 2022, n° 19/02933

Chronologie de l'affaire



Sur la décision

Référence :CA Paris, pôle 6 ch. 9, 18 mai 2022, n° 19/02933

Jurisdiction :Cour d'appel de Paris

Numéro(s) : 19/02933

Importance :Inédit

Décision précédente :Conseil de prud'hommes de Paris, 29 janvier 2019, N° F18/02629

Dispositif :Infirmé partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déferée

Sur les personnes

Président : , président

Avocat(s) :Daniel RAVEZ, Bruno REGNIER

Parties :Société PHARMACIE DU FOUR-BONAPARTE

Texte intégral

Copies exécutoiresRÉPUBLIQUE FRANÇAISE

délivrées le :AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 9

ARRÊT DU 18 MAI 2022

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 19/02933 -N° Portalis 35L7-V-B7D-B7NAW

Décision déferée à la Cour : Jugement du 30 Janvier 2019 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS -RG n° F18/02629

APPELANTE

SELAS PHARMACIE DU FOUR-BONAPARTE

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par M^e Bruno REGNIER, avocat au barreau de PARIS, toque : L0050

INTIMÉE

Madame [D] [P]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par M^e Daniel RAVEZ, avocat au barreau de PARIS, toque : B1024

(bénéficie d'une aide juridictionnelle totale numéro 2019/020830 du 10/05/2019 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de PARIS)

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 Mars 2022, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M^{me} Valérie BLANCHET, conseillère, chargée du rapport.

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

M^{me} Françoise SALOMON, présidente de chambre

M^{me} Valérie BLANCHET, conseillère

M. Fabrice MORILLO, conseiller

Greffier : M^{me} Pauline BOULIN, lors des débats

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.

— signé par Madame Françoise SALOMON, présidente et par Madame Pauline BOULIN, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Selon contrat de travail à durée indéterminée du 26 avril 2010, la société Apprepharm a engagé Mme [P] en qualité d'employée administrative. Son contrat de travail a été transféré à la société Pharmacie Dufour Bonaparte le 1er avril 2014. Elle a été à mi temps thérapeutique du 2 avril 2013 au 31 janvier 2015, puis à temps partiel travaillant 28 heures par semaine jusqu'au 30 juin 2016. Son temps de travail a été porté à 32, 5 heures par semaine à compter du 1er juillet 2016 jusqu'au 30 septembre 2016.

La société emploie plus de onze salariés et relève de la convention collective nationale des officines du 3 décembre 1997.

La salariée a été en arrêt de travail le 5 décembre 2016.

Le 29 juin 2017, le médecin du travail l'a déclarée inapte en un seul examen à la reprise, 'l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise sauf éventuellement en télétravail à domicile. Au vu de son état de santé, la salariée ne peut pas suivre de formation dans l'entreprise'.

Le 6 juillet 2017, la salariée a été convoquée à un entretien préalable le 19 juillet 2017 et licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 juillet 2017.

Contestant le bien fondé du licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 5 avril 2018.

Par jugement du 30 janvier 2019, le conseil de prud'hommes de Paris a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser à la salariée :

— 6341, 82 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de formation,

— 25367, 30 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de consultation des représentants du personnel,

— 4227, 88 euros à titre d'indemnité de préavis,

— 422, 80 euros au titre des congés payés afférents,

— 500 euros à titre de dommages et intérêts pour documents sociaux non conformes.

Il a débouté la salariée du surplus de ses demandes, ordonné la remise des documents sociaux sous astreinte, dit que la condamnation emporte intérêts au taux légal et condamné l'employeur à la somme de 950 euros au titre de l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991 et aux dépens.

Le 25 février 2019, la société a interjeté appel du jugement notifié le 8 février 2019.

Dans ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 22 juin 2021, l'employeur demande à la cour de :

— confirmer le jugement en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes de rappel de prime d'ancienneté et de congés payés,

— déclarer les demandes de dommages et intérêts pour refus de temps partiel et pour dissimulation d'activité irrecevables comme nouvelles et prescrites,

— pour le surplus, infirmer le jugement, statuant à nouveau, débouter la salariée de ses demandes.

— condamner la salariée à lui verser la somme de 2500 euros au titre de l'article 700 du

code de procédure civile et aux dépens.

Dans ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 25 juin 2021, Mme [P] demande à la cour de :

— infirmer le jugement en ce qu'il l'a déboutée de sa demande au titre de la prime d'ancienneté et des congés payés afférents, et statuant à nouveau, de condamner l'employeur à lui verser la somme de 1282, 97 euros au titre de la prime d'ancienneté outre 128, 29 euros au titre des congés payés afférents, de porter à 4807, 54 euros le montant de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 480, 75 euros au titre des congés payés afférents,

— le confirmer pour le surplus.

La clôture de l'instruction est intervenue le 8 février 2022 et l'affaire fixée à l'audience du 14 mars 2022.

MOTIFS

Sur l'exécution du contrat de travail

Sur l'irrecevabilité de la demande de dommages et intérêts pour refus de temps partiel et de la demande d'indemnité pour dissimulation d'activité salariée

L'appelante demande à la cour de déclarer irrecevables comme nouvelles la demande de dommages et intérêts pour refus de temps partiel et la demande d'indemnité pour dissimulation d'activité comme ayant été formulées pour la première fois devant la cour.

Selon l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer la compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions

nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

L'article 565 du code de procédure civile énonce que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent.

Aux termes de l'article 566 du code de procédure civile, dans sa rédaction applicable au litige, sont recevables, quoiqu'elles soient nouvelles, les demandes qui sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire des prétentions soumises au premier juge. La demande n'est donc pas nouvelle lorsqu'existe un lien de nécessité entre cette demande nouvelle avec la prétention initiale.

En l'espèce, les demandes de la salariée en première instance portaient uniquement sur des dommages et intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, sur une demande d'indemnité compensatrice de préavis, sur des dommages et intérêts pour absence de formation et sur un rappel de prime d'ancienneté.

Pour la première fois en cause d'appel, elle sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser des dommages et intérêts pour refus de temps partiel et une indemnité pour dissimulation d'activité.

Ces demandes ne sont ni le complément de celles formées par la salariée en première instance, ni leur accessoire et ne tendent pas aux mêmes fins que celles soumises au premier juge.

En conséquence, la cour déclare les demandes irrecevables, comme nouvelles.

Sur l'obligation de formation

La salariée sollicite la somme de 6 341, 82 euros à titre de dommages et intérêts. Elle soutient n'avoir bénéficié d'aucune formation tout au long de la relation contractuelle.

L'employeur répond que le code du travail n'impose aucune fréquence de formation, que la salariée n'en n'a jamais sollicitée et qu'elle ne justifie d'aucun préjudice.

Selon l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

En l'espèce, l'employeur ne justifie d'aucune formation alors que la salariée en 2016 a émis le souhait de recevoir une formation en informatique.

Le fait pour la salariée de n'avoir bénéficié d'aucune formation professionnelle pendant sa présence dans l'entreprise depuis sept années caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de veiller au maintien de la capacité de cette salariée à occuper un emploi.

Cette absence de formation a empêché la salariée de maintenir sa capacité à occuper un emploi au regard de l'évolution des technologies et des organisations qui sera réparée par l'allocation de la somme de

3 000 euros à titre de dommages-intérêts, par infirmation du jugement sur le quantum.

Sur la prime d'ancienneté conventionnelle

La salariée sollicite la somme de 1 287, 97 euros de prime outre 128, 29 euros de congés payés afférents. Elle soutient que la prime d'ancienneté n'est pas liée à sa présence effective dans l'entreprise.

L'employeur ne conteste pas l'éligibilité de la salariée à recevoir cette prime mais se borne à soutenir avoir appliqué les dispositions conventionnelles pour son calcul en ne prenant en compte que les heures effectives de travail et en excluant les périodes de suspension due à la maladie.

Le conseil des prud'hommes a rejeté la demande sans motivation.

Selon l'article 11 de la convention collective, il est attribué aux salariés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise. On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été occupé dans cette entreprise d'une façon continue, quelque puissent être les modifications suivant la nature juridique de celles-ci. Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise les arrêts de travail pour maternité et les interruptions de travail pour maladie d'une durée totale ou non inférieure à six mois par an. Le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié, proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

En l'espèce, la convention collective assimilant les absences pour maladie à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté, la salariée dont l'interruption de travail pour maladie n'a pas excédé six mois par an est fondée à obtenir la somme de 1 282,97 euros à titre de rappel d'indemnité d'ancienneté pour la période de septembre 2013 à septembre 2017.

En conséquence, la cour, par infirmation du jugement, condamne la société à verser à la salariée la somme de 1 282,97 euros outre la somme de 128,29 euros au titre des congés payés afférents pour la période de septembre 2013 à septembre 2017 au titre de rappel de la prime d'ancienneté.

Sur la rupture du contrat de travail

Sur l'obligation de reclassement

La salariée soutient que l'employeur ne rapporte pas la preuve qu'il a consulté les représentants du personnel et qu'il n'a pas exécuté de manière loyale son obligation de reclassement en ne lui proposant pas de télétravail conformément aux préconisations du médecin du travail.

L'employeur soutient que les représentants du personnel ont été consultés. Il fait valoir que l'avis du médecin du travail du 29 juin 2017 l'a dispensé de reclassement mais qu'en tout état de cause, le télétravail n'était pas compatible avec ses fonctions qui nécessitent la manipulation d'une quantité importante de documents dans le cadre de fonctions partagées avec d'autres salariés. L'emploi de vente à distance n'est pas télétravaillable dès lors qu'il

implique la préparation de commandes depuis l'officine.

Selon l'article L. 1226-2 du code du travail, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel 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. Les possibilités de reclassement doivent être recherchées non seulement dans l'entreprise au sein de laquelle travaille le salarié déclaré inapte mais également dans toutes les entreprises du groupe auquel appartient l'entreprise dont les activités, l'organisation et le lieu d'exploitation permette d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte l'avis des représentants du personnel qui peut être recueilli sans aucune forme particulière, l'employeur n'ayant pas l'obligation de les convoquer selon une forme particulière ou de demander leur avis collectivement à condition qu'il leur fournisse toutes les informations utiles au reclassement.

En l'espèce le médecin du travail a considéré que l'état de santé de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise, sauf éventuellement en télétravail à domicile'.

L'employeur produit les attestations des trois délégués du personnel qui reconnaissent avoir été consultés séparément le 4 juillet 2017 par l'employeur sur le reclassement de la salariée et qui ont considéré que le télétravail était inadapté à ses fonctions.

Le moyen tiré de l'absence de consultation des représentants du personnel est rejeté.

Il appartient à l'employeur de justifier des démarches précises qu'il a effectuées pour parvenir au reclassement dans le respect des préconisations du médecin du travail.

Compte tenu de son avis, le reclassement de la salariée devait s'effectuer dans le cadre du télétravail, étant relevé que cette préconisation a été retenue après étude du poste de la salariée, de sorte que l'employeur, qui ne produit aucune pièce, ne peut se borner à affirmer que le télétravail au sein de l'entreprise est impossible, tandis que la salariée affirme que le système informatique de l'entreprise et le type de poste s'y prêtaient, qu'elle produit des extraits de presse mentionnant que des milliers de commandes sont gérées à distance par la pharmacie fréquentée par plus de 6 000 clients par jour, que l'entreprise se présente comme ' leader de la pharmacie et de la parapharmacie', qu'elle compte plus de 130 salariés, qu'elle anime des réseaux, négocie pour le compte et au profit de ses adhérents, auprès des laboratoires et grossistes et agit comme intermédiaire en France et dans tous pays.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la cour considère que l'employeur ne démontre pas avoir tenté la mise en 'uvre du recours au télétravail et avoir sérieusement tenté de le mettre en place ou s'être trouvé dans l'impossibilité technique de le faire.

En conséquence, la cour confirme le jugement, par substitution de motifs, en ce qu'il a considéré le

licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Compte tenu de son ancienneté, de sa situation personnelle, de sa rémunération, la cour confirme le jugement en ce qu'il a condamné l'employeur à verser à la salariée la somme de 25'367,30 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause sérieuse

Le licenciement pour inaptitude d'origine non professionnelle étant dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement par l'employeur à son obligation de reclassement, la salariée est fondée à solliciter une indemnité compensatrice de préavis égale aux salaires et avantages qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé pendant cette période. Compte tenu de sa rémunération incluant sa prime d'ancienneté, elle doit bénéficier d'une d'indemnité compensatrice de préavis correspondant à la somme de 4 807, 54 euros outre 480, 75 euros au titre des congés payés afférents, par infirmation du jugement sur le quantum.

Sur la demande de dommages et intérêts pour retard de transmission des documents de fin de contrat

La salariée sollicite la somme de 500 euros à titre de dommages et intérêts. Elle soutient que l'employeur lui a remis tardivement les documents de fin de contrat de sorte que son dossier a subi un retard d'instruction d'un mois par le Pôle Emploi .

L'employeur reconnaît avoir indiqué à Pôle Emploi que la salariée est entrée à son service le 1er avril 2014 de sorte qu'aucune faute ne peut lui être reprochée.

Il ressort des documents produits par la salariée que l'employeur a indiqué comme date d'entrée en fonction de la salariée le 1er avril 2014 alors qu'il ne pouvait ignorer que son contrat de travail était antérieur pour avoir fait l'objet d'un transfert conventionnel et qu'en réalité son ancienneté remontait au 26 avril 2010.

La salariée justifie que l'instruction de son dossier a été retardée d'un mois alors qu'elle était dans une situation financière précaire, étant en surendettement.

La cour, par confirmation du jugement, condamne la société à verser à la salariée la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice moral.

Sur les autres demandes

Il est rappelé que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires à compter du jugement.

La capitalisation des intérêts sera ordonnée dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil.

L'équité commande d'allouer au salarié la somme nouvelle de 1 500 euros au titre de ses frais irrépétibles en application de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle.

L'employeur, qui succombe, supportera les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

— Déclare irrecevables comme nouvelles la demande de dommages et intérêts pour refus de travail à temps partiel et la demande d'indemnité pour travail dissimulé;

— Confirme le jugement sauf en ce qu'il a débouté Mme [P] de sa demande au titre de la prime d'ancienneté et des congés payés afférents, en ce qu'il a condamné la société Pharmacie du Four Bonaparte à verser à Mme [P] la somme de 6 341, 82 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de formation, en ce qu'il a condamné la société Pharmacie du Four Bonaparte à verser à Mme [P] la somme de 4 227, 88 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 422, 78 euros au titre des congés payés afférents;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

— Condamne la société Pharmacie du Four Bonaparte à verser à Mme [P] la somme de 1 282,97 euros outre la somme de 128,29 euros au titre des congés payés afférents pour la période de septembre 2013 à septembre 2017 au titre de rappel de la prime d'ancienneté;

— Condamne la société Pharmacie du Four Bonaparte à verser à Mme [P] la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de formation ;

— Condamne la société Pharmacie du Four Bonaparte à verser à Mme [P] la somme de 4 807, 54 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre la somme de 480, 75 euros au titre des congés payés afférents ;

— Rappelle que les créances salariales portent intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation de la société Pharmacie du Four Bonaparte devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires à compter du jugement;

— Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil;

— Condamne la société Pharmacie du Four Bonaparte à verser à Mme [P] la somme nouvelle de 1 500 euros au titre de ses frais irrépétibles en application de l'article 37 de la loi sur l'aide juridictionnelle ;

— Condamne la société Pharmacie du Four Bonaparte aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LA PRÉSIDENTE