

ARRÊT DU  
29 Juin 2018

République Française  
Au nom du Peuple Français

**COUR D'APPEL DE DOUAI**

Chambre Sociale  
- Prud'Hommes-

N° [REDACTED]

RG [REDACTED]

PS/AL

RO

**APPELANTE :**

**SASU ISS PROPLETE**

12, rue Fructidor  
75017 PARIS 17

Représentée par Me François DELEFORGE, avocat au barreau de DOUAI -  
assisté de Me Hélène STROHMANN, avocat au barreau de NANCY

**INTIMÉ :**

M. A. [REDACTED]

Représenté par Me Ioannis KAPPOPOULOS, avocat au barreau de  
VALENCIENNES substitué par Me LENGLIN

Jugement du  
Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de  
LENS  
en date du  
14 Novembre 2016  
(RG F I [REDACTED])

**DÉBATS :** à l'audience publique du 15 Mai 2018

Tenue par Patrick SENDRAL  
magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les  
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas  
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,  
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera  
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

**GREFFIER :** Nadine BERLY

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ**

Denise JAFFUEL : PRÉSIDENT DE CHAMBRE  
Alain MOUYSSSET : CONSEILLER  
Patrick SENDRAL : CONSEILLER

**ARRÊT :** Contradictoire  
prononcé par sa mise à disposition au greffe le 29 Juin 2018,  
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les  
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,  
signé par Denise JAFFUEL, Président et par Valérie  
COCKENPOT, greffier auquel la minute de la décision a été  
remise par le magistrat signataire.

**GROSSE :**

aux avocats  
le 29/06/18

**ORDONNANCE DE CLÔTURE :** rendue le 20 Mars 2018, avec effet différé  
jusqu'au 11 Mai 2018

### LE LITIGE

Par contrat à durée indéterminée du 28 avril 1998 régi par la Convention collective des entreprises de propreté M. Y. est entré au service de la SASU ISS PROPLETE en qualité d'agent d'entretien au sein de l'agence Nord Pas de Calais.

Le 15 juin 2010 M. Y. a été placé en arrêt de travail suite à un dont le caractère professionnel a été ultérieurement reconnu par la Caisse primaire d'assurance maladie.

A l'issue de la seconde visite du 7 avril 2015 le médecin du travail a coché la case « inapte » tout en précisant « apte à un travail ne nécessitant pas du tout l'usage du bras droit (pas de gestes répétitifs liés au nettoyage, pas de port de charges, pas de manutention) ». lettre du 4 juin 2015 la SASU ISS PROPLETE a informé M. Y. de son impossibilité de le reclasser au sein du groupe avant de le licencier pour inaptitude le 26 juin 2015.

C'est dans ce contexte que le 8 février 2016 M. Y. a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une contestation de la rupture et de diverses demandes et que par jugement ci-dessus référencé les juges ont dit que le licenciement était non pas nul mais dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné la SASU ISS PROPLETE à payer à M. Y.

- > 27 472 euros de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- > 1616,40 euros au titre du solde d'indemnité de préavis outre les congés payés afférents
- > 3200 euros de dommages-intérêts pour défaut de formation
- > 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

*Vu l'appel régulièrement interjeté par la SASU ISS PROPLETE contre cette décision  
Vu l'article 455 du code de procédure civile*

*Vu l'ordonnance de fixation de l'affaire et de clôture différée et celle du 20/3/18 reportant la clôture au 11 mai 18*

Vu les conclusions signifiées le 9 mai 2018 par lesquelles M. Y. la Cour d'annuler son licenciement pour discrimination liée à son état de santé et à son handicap, subsidiairement le déclarer dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner la SASU ISS PROPLETE, avec capitalisation des intérêts, à lui verser les sommes suivantes:

*indemnité compensatrice de préavis: 1616,40 euros  
dommages-intérêts pour licenciement nul ou dénué de cause réelle et sérieuse:  
51 724,80 euros  
dommages-intérêts pour défaut de formation: 10 000 euros  
frais non compris dans les dépens: 2000 euros*

Vu les conclusions signifiées le 3 mai 2018 par lesquelles la SASU ISS PROPLETE s'oppose aux demandes et réclame la condamnation de M. Y. à lui verser la somme de 1500 euros au titre des frais non compris dans les dépens.

.../...

## MOTIFS

### *La discrimination*

La lettre de licenciement fixant les limites du litige est ainsi rédigée:

*« Monsieur, à la suite de l'avis rendu par les délégués du personnel le 2 juin 2015 et de notre entretien du 23 juin 2015 nous sommes contraints de procéder à votre licenciement pour le motif suivant: le médecin du travail vous a déclaré inapte en ces termes « inapte au poste apte à un autre: serait apte à un poste ne nécessitant pas l'usage du bras droit ni le port de charges de plus de 5 kgs ». Or les recherches entreprises pour votre reclassement n'ont pas permis de trouver un poste compatible avec votre état de santé tel qu'apprécié par le médecin du travail dans son avis du 7 avril 2015.*

M. Y. soutient que le licenciement est discriminatoire au motif que le refus de l'employeur de rechercher sérieusement le reclassement d'un salarié inapte constitue une discrimination indirecte en raison de l'état de santé. Il ajoute qu'en application de l'article L. 1133-3 du code du travail les différences de traitement fondées sur l'inaptitude ne sont pas présentement objectives, nécessaires et appropriées et que l'employeur n'a pas tout fait pour le maintenir dans l'emploi alors qu'il avait connaissance de sa qualité de travailleur handicapé.

La SASU ISS PROPLETE rétorque avoir activement recherché au sein du groupe toutes les possibilités de le reclasser mais avoir été incapable d'y pourvoir compte tenu des restrictions médicales et du refus de M. Y. de quitter la région lilloise.

Sur ce,

les éléments chronologiques pertinents sont les suivants:

- > 24/12/2010 reconnaissance de travailleur handicapé
- > 15/6/2012 consolidation de l'état de santé suite à l'accident du travail
- > 18/3/2014 lettre du médecin du travail à l'employeur préconisant une reprise à mi temps thérapeutique sans distances importantes à parcourir ni port ou manipulation de charges lourdes
- > 4/9/2014 lettre de M. Y. à la SASU ISS PROPLETE lui suggérant de consulter le Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH)
- > 3/3/2015 lettre de M. Y. à la SASU ISS PROPLETE l'informant qu'il souhaite reprendre le travail
- > 20/3/2015 première visite de reprise
- > 24/3/2015 lettre de la SASU ISS PROPLETE à M. Y. sollicitant son degré de mobilité ainsi que des informations sur son niveau de formation et ses diplômes pour faciliter son reclassement
- > 30/3/2015 réponse de M. Y. l'informant qu'il n'a aucun diplôme ni formation et qu'il ne souhaite pas un emploi au delà de la communauté urbaine de Lille
- > 7/4/2015 second avis d'inaptitude

...

- > 8/4/2015 lettre de la SASU ISS PROPLETE interrogeant le médecin du travail sur le point de savoir quelle tâches pourraient être confiées à M. [REDACTED] s'il doit être reclassé sur un poste sédentaire et si compte tenu des activités du groupe il peut y être reclassé sans dommage pour sa santé
- > 13 avril 2015 réponse du médecin du travail faisant savoir qu'il se borne à citer les contre-indications et qu'il n'a pas à formaliser de proposition de reclassement
- > 8/6/2015 convocation à l'entretien préalable à l'éventuel licenciement
- > 2/6/2015 consultation des délégués du personnel
- > 4/6/2015 lettre de la SASU ISS PROPLETE à M. [REDACTED] l'informant des raisons rendant impossible son reclassement
- > 26/6/2015 licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle

Il ressort des justificatifs produits aux débats que les possibilités de reclasser M. [REDACTED] n'étaient pas nulles mais fortement limitées en raison de sa quasi impossibilité de mouvoir son bras droit constatée dans les divers avis médicaux. Pour autant, l'employeur, aux effectifs nombreux n'étant pas tous affectés au nettoyage, avait l'obligation de procéder à une recherche sérieuse de reclassement pour ce salarié dont il connaissait le statut de travailleur handicapé.

A la lecture de l'extrait K bis produit aux débats il appert et il n'est pas contesté que la SASU ISS PROPLETE est membre d'un groupe de sociétés dirigées par ISS HOLDING et qu'elle comportait au moment du licenciement plusieurs activités de service aux entreprises détaillées dans sa lettre au médecin du travail le 8/4/2015 sous les rubriques: *nettoyage, manutention, maintenance et autres opérations en milieu industriel, désinfection, dératification, désinsectisation, lesquelles permettaient la permutation de tout ou partie des personnels.*

La SASU ISS PROPLETE justifie de courriels adressés entre le 23 et le 30 avril 2015 par une dénommée [REDACTED], stagiaire ressources humaines au sein de la division propreté de la direction régionale Nord Est à Nancy, aux autres directions régionales mais il n'en résulte pas la preuve que des recherches de reclassement aient été effectuées au sein du groupe parmi les activités autorisant la permutation des personnels dans les autres domaines d'activité que le nettoyage. La Cour constate par ailleurs que l'employeur ne produit pas toutes les réponses des agences contactées par la stagiaire et qu'il ne justifie pas d'études de postes ou de recherches d'aménagement du poste de travail de M. [REDACTED] conformes aux préconisations médicales. Il sera ajouté que les courriels stéréotypés et de pure forme adressés aux agences, dont il n'est pas justifié qu'il s'agissait des seules agences susceptibles d'être interrogées, n'ont donné lieu à aucune exploitation sérieuse et à aucune demande d'informations complémentaires ce qui ne permet pas de retenir une réelle volonté de l'employeur de conserver M. [REDACTED] parmi ses effectifs.

Il appert en outre qu'invité à deux reprises par le salarié à consulter le SAMETH, service chargé de prévenir la perte d'emploi des travailleurs handicapés, afin de trouver une solution permettant le maintien de son emploi l'employeur n'a pas accompli une telle démarche et qu'il a ainsi fait perdre à M. [REDACTED] une chance de conserver son emploi. S'il est exact qu'aucune disposition légale n'obligeait la SASU ISS PROPLETE à prendre l'attache dudit service son refus d'y procéder malgré les demandes pressantes du salarié révèle une exécution défailante de l'obligation de reclassement dans la mesure où il a négligé un moyen parmi d'autres d'y parvenir.

.../...

Il sera ajouté que l'article L 1133-3 du code du travail prévoit que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une différence de traitement lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées, l'article L 5213-6 dudit code prévoyant que le refus de l'employeur de prendre les mesures appropriées permettant au travailleur handicapé de conserver son emploi constitue une discrimination au sens de l'article

L 1133-3.

En l'espèce, force est de constater que nonobstant l'importance de ses effectifs et le nombre de ses métiers l'employeur ne justifie d'aucune étude de poste ou d'aménagement du poste de travail du travailleur déclaré inapte, qu'il n'a pas consulté l'organisme susceptible de l'aider à trouver une solution de reclassement et que de manière générale il n'a pas sérieusement exécuté son obligation de reclassement. Il en résulte, en application des textes susvisés, que M. [REDACTED] a été victime de discrimination liée à son état de santé et à son handicap.

Le licenciement sera donc annulé en application de l'article L1132-4 du code du travail

#### *Les conséquences financières*

Il appert qu'à l'occasion de la rupture le salarié a perçu une indemnité compensatrice de préavis sur la base de 2 mois de salaires alors que son licenciement étant nul il avait droit à doublement dans la limite de 3 mois en sa qualité de travailleur handicapé. Le jugement entrepris, lui ayant alloué la somme de 1616,40 euros et les congés payés afférents, sera donc confirmé.

En réparation de son préjudice du fait de son licenciement nul il sera tenu compte de son âge (57 ans), de son ancienneté dans l'entreprise (17 ans), de ses rémunérations de référence non discutées, de ses qualifications, de ses difficultés à retrouver un emploi et du préjudice moral causé par la perte de celui-ci. Il justifie être actuellement bénéficiaire d'une rente mensuelle d'invalidité de 942 euros. La Cour dispose, vu les justificatifs versés aux débats, d'éléments suffisants pour chiffrer l'indemnisation à la somme de 22 000 euros.

#### La demande de dommages-intérêts au titre de la violation de l'obligation de formation

M. [REDACTED] soutient que son employeur n'a pas respecté l'obligation de formation prévue aux articles L 6321-1 et L 6331-1 du code du travail et que ses défaillances ont complexifié les recherches de reclassement tout en l'empêchant de retrouver un emploi.

Il appert que M. [REDACTED] a bénéficié au cours de sa carrière de plusieurs actions de formation d'une durée totale de 36 heures suite auxquelles son employeur l'a fait passer du niveau d'agent de service à celui d'agent très qualifié, lui assurant ainsi une augmentation de sa rémunération. Il ressort en outre des débats que la progression du salarié dans l'entreprise a été entravée des suites de son accident du travail en 2010 et non pas en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de le former. La Cour observe en outre que M. [REDACTED] a été en arrêt maladie pendant plus de deux ans et que dans l'intervalle l'employeur n'a pu lui proposer aucune formation dans la mesure où son contrat de travail était suspendu. Il appert enfin que M. [REDACTED] ne justifie pas avoir sollicité auprès de son employeur des formations ou un congé formation et que les

.../...

actions mises en place lui ont permis d'assurer le maintien de son employabilité et de ses capacités à occuper son emploi.

Il résulte de ce qui précède que l'employeur a satisfait à son obligation de formation et que la demande de dommages-intérêts sera rejetée.

**PAR CES MOTIFS, LA COUR**

**CONFIRME** le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société ISS PROPLETE à verser à M. [REDACTED], pour les sommes y figurant, l'indemnité compensatrice, les congés payés et l'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile

**L'INFIRME** pour le surplus

*statuant à nouveau sur les dispositions réformées et y ajoutant,*

**ANNULE** le licenciement de M. [REDACTED] en raison de la discrimination liée à son état de santé et son handicap

**CONDAMNE** la société ISS PROPLETE à verser à M. [REDACTED] 22 000 euros de dommages-intérêts pour licenciement nul outre 1200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

**AUTORISE** la capitalisation des intérêts dus pour une année entière

**DEBOUTE** les parties du surplus des demandes

**CONDAMNE** la SASU ISS PROPLETE aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT

V. COCKENPOT

D. JAFFUEL