

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE RENNES
8ème ch prud'homale
ARRÊT DU 26 JANVIER 2018

ARRÊT N°46
R.G 15/07234

APPELANT

Monsieur Etienne Z
PRINQUIAU

représenté par Me Marion LE LIJOUR, Avocat au Barreau de NANTES

INTIMÉE

La SA DATA SYSCOM prise en la personne de ses représentants légaux
LE MANS
représentée par Me Sylvain ... substituant à l'audience Me Olivier HAINAULT de la SCP
FIDAL, Avocats au Barreau du MANS

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Madame Hélène RAULINE, Président de chambre,
Madame Véronique DANIEL, Conseiller,
Madame Marie-Hélène DELTORT, Conseiller,

GREFFIER

Monsieur Philippe RENAULT, lors des débats et lors du prononcé

DÉBATS

A l'audience publique du 30 Novembre 2017

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement le 26 Janvier 2018 par mise à disposition au greffe
comme indiqué à l'issue des débats

EXPOSÉ DU LITIGE

Par contrat à durée indéterminée en date du 2 août 2010, M. Etienne Z a été engagé par
la société Data syscom, société spécialisée dans l'édition de logiciels système et de réseau, en
qualité de directeur de l'innovation, statut cadre, position 3.1, coefficient 170, suivant la
convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs, conseils et

des sociétés de conseils.

M. Z a été hospitalisé le 20 février 2012, et placé en arrêt de travail du 22 au 27 février suivants. Le 24 janvier 2013, il a de nouveau été hospitalisé, puis placé en arrêt de travail du 29 mars au 4 octobre 2013.

Par décisions des 25 septembre et 5 novembre 2013, le médecin conseil de la CPAM a estimé que les arrêts de travail de M. Z n'étaient pas médicalement justifiés.

Le 7 octobre 2013, M. Z a été déclaré inapte à son poste et à tous les postes de l'entreprise par la médecine du travail.

La société Data syscom a transmis pour avis cinq propositions reclassement à la médecine du travail le 31 octobre 2013 (ingénieur supports produits, responsable formation, technico-commercial et achat vente, responsable export, assistant administratif en CDD), et le 5 novembre suivant, le médecin du travail a conclu que ces postes n'étaient pas compatibles avec l'état de santé de M. Z en raison du stress susceptible d'être généré.

Le 19 novembre 2013, l'employeur l'a convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 28 novembre suivant (M. Z ne s'est pas présenté à l'entretien en raison de son état de santé).

M. Z a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 décembre 2013.

Il a saisi le conseil de prud'hommes de Nantes le 7 mai 2014, pour voir dire que son licenciement est nul et obtenir diverses sommes.

Le conseil de prud'hommes a dit qu'il n'y a pas harcèlement moral de la part de la société Data syscom à l'encontre de M. Z, que son licenciement n'est pas nul et repose bien sur une cause réelle et sérieuse, l'a débouté de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné à verser à la société Data syscom la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens de l'instance par jugement en date du 25 août 2015 dont M. Z a régulièrement interjeté appel.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

Par conclusions communiquées, déposées et soutenues oralement à l'audience, M. Z demande à la cour d'infirmer le jugement et de :

- dire que son inaptitude est d'origine professionnelle du fait de l'organisation de travail pathogène mise en oeuvre par la société Data syscom et la violation de l'obligation de sécurité subséquente,
- dire que la société Data syscom n'a pas respecté les garanties procédurales applicables à la procédure de licenciement pour inaptitude professionnelle,
- constater que le salaire de référence s'élève à la somme de 5 769,36 euros bruts,
- condamner la société Data syscom à lui verser les sommes suivantes

- 25 000 euros nets au titre de dommages et intérêts pour licenciement illicite,
- 14 743,92 euros bruts au titre de l'indemnité spéciale de licenciement,
- 17 308,09 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et 1 730,81 euros au titre des congés payés afférents,
- 2 000 euros nets au titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- 2 000 euros nets au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- subsidiairement, constater l'exécution déloyale du contrat de travail, l'absence de recherche sérieuse et loyale de reclassement, dire que le licenciement qui en résulte est sans cause réelle et sérieuse, et condamner la société Data syscom à lui verser les sommes suivantes
- 60 000 euros nets au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 17 308,09 euros bruts au titre du préavis, et 1 730,81 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 447,35 euros nets au titre de l'indemnité de licenciement,
- assortir lesdites sommes de l'intérêt au taux légal outre le bénéfice de l'anatocisme,
- ordonner la remise de documents sociaux sous astreinte de 75 euros par jour suivant la notification de la décision à intervenir,
- condamner la société Data syscom aux dépens de l'instance.

Par conclusions communiquées, déposées et soutenues oralement à l'audience, la société Data syscom demande à la cour de confirmer le jugement dans toutes ses dispositions et de constater que l'inaptitude de M. Z n'a pas une origine professionnelle, l'absence d'exécution déloyale du contrat de travail, dire le licenciement fondé, débouter M. Z de ses demandes et le condamner à lui verser la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens de l'instance.

MOTIFS

Sur l'origine professionnelle de l'inaptitude

Monsieur Z soutient que l'organisation pathogène mise en place par l'employeur est à l'origine de ses crises d'angoisse et d'un grave syndrome d'anxiété réactionnelle qui l'ont contraint à de nombreux arrêts de travail et ont abouti à la constatation de son inaptitude.

La société Data Syscom objecte que la dégradation de l'état de santé ayant abouti au constat d'inaptitude de monsieur Z est liée à des circonstances totalement indépendantes de son activité professionnelle.

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où celle-ci est constatée ou invoquée, a au moins, partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La société Data Syscom fait valoir, à juste titre, que monsieur Z a, certes, été hospitalisé à compter du 20 février 2012, suite à de fortes crises d'angoisse, mais qu'en revanche, il n'a jamais été placé en arrêt de travail en raison d'une maladie d'origine professionnelle ou d'un accident du travail.

La société Data Syscom fait valoir également que durant ses périodes d'arrêts-maladie, monsieur Z n'était nullement dans l'incapacité d'exercer une activité, comme il le prétend.

Ainsi, alors qu'il était en arrêt-maladie du 22 au 25 février 2012, le salarié n'hésitait pas à informer ses interlocuteurs, par le biais de Twitter, dont il était un utilisateur assidu qu'il était à Vitaforme à Guérande ou encore à la Baule. (Pièce 8).

De même, en arrêt de travail à compter du 29 mars 2013, et malgré la suspension de son contrat de travail, il a, néanmoins, participé le 4 avril 2013, à l'animation d'une soirée thématique portant sur la diversité au sein de l'association des décideurs du numérique de l'Ouest (pièces 19 et 22).

Les 16 et 17 mai 2013, alors qu'il était toujours en arrêt de travail, il a participé à la manifestation Web2day à Nantes, puis moins d'un mois après cet événement, il a animé le 13 juin 2013, un atelier à Rennes, sous l'égide ' Digital Society Forum.' L'employeur expose avoir fait constater la présence effective de monsieur Z à cette manifestation, selon un procès-verbal établi par huissier (pièce 25).

Le 5 septembre 2013, toujours en arrêt-maladie, il a participé à l'animation d'une soirée thématique avec And Ouest (pièce 38), puis le 21 novembre 2013, encore en arrêt maladie, il a participé à un séminaire interdisciplinaire (pièce 37).

L'employeur expose, également que, par décisions des 25 septembre et 5 novembre 2013, le médecin conseil de la CPAM a estimé que les arrêts de travail de M. Z n'étaient pas médicalement justifiés.

Il ressort, par ailleurs, des pièces médicales produites aux débats et notamment des extraits du dossier médical de monsieur Z (pièce 6) que celui-ci avait des problèmes de santé depuis de nombreuses années et souffrait de manifestations récurrentes d'attaques de panique justifiant une psychothérapie (pièce 7).

Il se déduit de ce qui précède que la pathologie dont était atteint monsieur Z est sans lien avec son activité professionnelle de telle sorte que ce dernier n'est pas fondé à reprocher à son employeur le non-respect de la procédure pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

En conséquence, la cour déboute monsieur Z de l'ensemble de ses demandes indemnitaires à ce titre.

Sur le manquements à l'obligation de sécurité

Il résulte de l'article L. 4121-1 à 5 du code du travail, interprété à la lumière de la directive-cadre 89/391 concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Cette obligation mise à la charge de l'employeur couvre également les problèmes de stress au travail dans la mesure où ils présentent un risque pour la santé et la sécurité.

Monsieur Z soutient que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité à son encontre et que les pressions qu'il a subies de la part de ce dernier ont engendrés un burn out expliquant la teneur même de ses écrits et plus précisément des mails qu'il a rédigés la nuit. Il fait valoir, également, que l'employeur, au cours de ses arrêts de travail, a entendu maintenir la pression sur son salarié en lui envoyant de multiples courriels, en organisant des visites inutiles du médecin du travail ou des contrôles inopinés de ses arrêts de travail.

La société Data Syscom conteste avoir manqué à son obligation de sécurité et argue, au contraire, avoir été particulièrement attentive aux remarques formulées par son salarié et à la santé de ce dernier.

L'employeur démontre, en effet, que madame ..., responsable administrative de la société, a tenté de répondre aux mails de monsieur Z, même lorsque ceux-ci étaient totalement incohérents et dénués de tout sans fondement (pièces 8, 9 et 10). Il est, en outre, établi que monsieur ..., représentant légal de la société, a pris rendez-vous avec le médecin du travail, dès le 9 janvier 2013 (pièce 53) aux fins d'alerter celui-ci sur la situation de son salarié. Enfin, la teneur des échanges de courriels entre monsieur Z et monsieur ..., établit que ce dernier se souciait de la santé de son salarié (pièces 6 et 7).

La société justifie l'envoi des nombreux courriels pendant les arrêts maladie de monsieur Z par le souhait parfaitement légitime, d'une part, de s'enquérir de la santé de son salarié dont elle était sans nouvelles et, d'autre part, de connaître des intentions quant à sa reprise de poste afin de pouvoir organiser au mieux la gestion du travail et son retour dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans la mesure où il incombait à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité de son salarié, c'est à bon droit et dans l'intérêt même de son salarié que des courriels lui ont été adressés, afin de lui rappeler que, durant la suspension de son contrat de travail, il ne devait exécuter aucune prestation de travail et qu'ont été organisés des contrôles de ses arrêts maladie et des visites chez le médecin du travail.

Il se déduit de ce qui précède qu'aucun manquement ne peut être reproché l'employeur au titre du manquement à l'obligation de sécurité.

En conséquence, la cour déboute monsieur Z de sa demande non fondée

Sur l'exécution de bonne foi du contrat de travail

L'article L.1222-1 du code du travail stipule que le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

Monsieur Z soutient que la société a été défaillante à son égard en faisant valoir que

l'environnement de travail est devenu pathogène dès le 22 décembre 2011, une fois obtenue la labellisation ainsi que les financements attachés du projet StreamMaster dont il était l'auteur. Il précise, en effet, avoir souffert de crises de panique lorsqu'il a constaté que les financements avaient été affectés à d'autres projets, que les recrutements promis n'avaient pas été réalisés et que sa réputation allait en être affectée.

Il démontre avoir avisé sa hiérarchie de la nécessité de lui allouer le financement prévu et qu'à défaut, les objectifs visés ne pourraient être atteints, avec des conséquences graves pour l'entreprise, pouvant aller jusqu'à l'obligation de rembourser les financements publics.

Il argue de ce que les budgets ont été attribués à deux collaborateurs faisant déjà partie de l'effectif de la société qui ont utilisé les fonds pour piloter un autre projet commencé avant l'embauche de monsieur Z. Il soutient s'être ainsi rapidement retrouvé en situation de conflit de loyauté, ce qui a généré un stress majeur et que, par son exigence de contrôle, il s'est placé dans une situation de lanceur d'alerte devenu gênant de telle sorte qu'il s'est retrouvé placardisé.

La société fait valoir que si monsieur Z est, en effet, intervenu pour encadrer le suivi du projet Stream Master, en revanche, celui-ci n'est nullement à l'origine dudit projet, lequel a été imaginé par monsieur ... et initié avant l'embauche du salarié. La société conteste toute mise à l'écart de monsieur Z du projet Stream Master dont la labellisation avait été votée le 9 décembre 2011 et qui devait durer de 24 à 30 mois.

La société Data Syscom expose avoir simplement envisagé de faire appel à un consultant externe pour assurer la continuité du projet Stream Master pendant les périodes d'arrêt de monsieur Z et que monsieur ... a finalement repris la gestion de ce projet en choisissant d'éluider toute compétence externe dans l'attente du retour de monsieur Z.

Outre que monsieur Z ne verse aux débats aucune pièce au soutien de la mise à l'écart alléguée, le fait d'envisager une externalisation de certaines tâches du projet que suivait monsieur Z, ne peut être considéré comme une exécution déloyale du contrat de travail par l'employeur, alors que le salarié avait été absent pendant plusieurs mois et qu'il était, en effet, inconcevable, que le projet soit suspendu pendant la durée de l'arrêt-maladie de monsieur Z.

Il se déduit de ce qui précède que le manquement par l'employeur à son obligation de bonne foi n'est pas démontré. Monsieur Z sera, en conséquence, débouté de ses demandes indemnitaires à ce titre.

Sur l'obligation de reclassement

Le 7 octobre 2013, M. Z a été déclaré inapte à son poste et à tous les postes de l'entreprise par la médecine du travail, en une seule visite, avec indication de danger immédiat en référence à l'article R 4624-31 du code du travail.

Le 17 octobre 2013, la société Data Syscom a sollicité la médecine du travail pour recevoir ses conclusions écrites et indications éventuelles sur l'aptitude éventuelles de monsieur Z à accomplir d'autres tâches et à occuper un autre poste que le sien.

Le 23 octobre 2013, le médecin du travail a répondu que l'état de santé de monsieur Z qui contre indique tout stress ne permettait pas de proposer un poste de reclassement au sein de

l'entreprise même avec un aménagement organisationnel.

Le 24 octobre 2013, la société Data Syscom a néanmoins effectué une recherche et ainsi transmis pour avis cinq propositions reclassement à la médecine du travail le 31 octobre 2013 (ingénieur supports produits, responsable formation, technico-commercial et achat vente, responsable export, assistant administratif en CDD).

Le 5 novembre suivant, le médecin du travail a conclu que ces postes n'étaient pas compatibles avec l'état de santé de M. Z en raison du stress susceptible d'être généré.

Le 19 novembre 2013, l'employeur a convoqué M. Z à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 28 novembre suivant auquel celui-ci ne s'est pas présenté en raison de son état de santé.

Le 26 novembre 2013, l'employeur est allé au-delà de ses obligations légales et a tenté de trouver une solution de reclassement externe, et se rapprochant de la société MPI. Toutefois, aucune solution de reclassement n'en est ressortie.

Le 6 décembre 2013, la société Data Syscom a adressé un courrier recommandé à monsieur Z détaillant les motifs la contraignant à envisager la mesure de licenciement, courrier auquel monsieur Z a répondu le 11 décembre.

M. Z a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 24 décembre 2013.

Il résulte, de ce qui précède que, conformément aux exigences légales et réglementaires, l'employeur, d'une part, a recherché une solution de reclassement en interrogeant le médecin du travail sur les possibilités de reclassement lequel a donné son avis à deux reprises, les 23 octobre et 5 novembre 2011 et, d'autre part, a indiqué par écrit au salarié, le 6 décembre, les motifs s'opposant à son reclassement auxquels ce dernier a apporté une réponse le 11 décembre 2013 de telle sorte qu'aucun manquement ne peut être reproché à la société intimée à ce titre.

En conséquence, la cour confirmant le jugement entrepris, dit que le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile et les dépens

L'équité commande de faire application dispositions de l'article 700 du code de procédure. Monsieur Z sera condamné à verser une indemnité de 500 euros à ce titre. Partie perdante, il supportera les dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Nantes en toutes ses dispositions,
Statuant à nouveau,

Condamne monsieur Z à payer à la société Data Syscom une indemnité de 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT