

16/05/2025

**ARRÊT N°25-143**

N° RG 23/02796 - N° Portalis  
DBVI-V-B7H-PTZL  
MD/CD

Décision déferée du 26 Juin 2023 - Conseil de  
Prud'hommes - Formation paritaire d'ALBI  
( 21/00149)  
P. ROGEAU  
Section Encadrement

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS  
\*\*\*

**COUR D'APPEL DE TOULOUSE**  
**4eme Chambre Section 1**  
\*\*\*

**ARRÊT DU SEIZE MAI DEUX MILLE VINGT CINQ**  
\*\*\*

**APPELANTE**

**Madame** [REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

Représentée par Me Pauline VAISSIERE de la SELARL VOA, avocat  
au barreau de TOULOUSE

**INTIMÉE**

**Organisme MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE MIDI PYRÉNÉES  
NORD Agissant poursuites et diligences de ses représentants  
légaux, domiciliés en cette qualité audit siège**  
17 avenue Victor Hugo  
12022 RODEZ

INFIRMATION PARTIELLE

Représentée par Me Stéphane LEPLAIDEUR de la SELARL CAPSTAN  
SUD OUEST, avocat au barreau de TOULOUSE

Grosse délivrée

le

à Me VAISSIERE  
Me LEPLAIDEUR

**COMPOSITION DE LA COUR**

En application des dispositions des articles 786 et 907 du Code de  
procédure civile, l'affaire a été débattue le 11 Février 2025, en audience  
publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. DARIES,  
Conseillère, chargée du rapport. Cette magistrate a rendu compte des  
plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :  
C.GILLOIS-GHERA, présidente  
M. DARIES, conseillère  
N. BERGOUNIOU, magistrate honoraire exerçant des fonctions  
juridictionnelles

**Greffière**, lors des débats : C. DELVER

**ARRET :**

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement par mise à disposition au greffe après avis aux parties
- signé par C.GILLOIS-GHERA, présidente, et par C. DELVER, greffière de chambre

## FAITS ET PROCÉDURE

Mme [REDACTED] a été embauchée le [REDACTED] 1999 par la MSA du Tarn et de l'Aveyron, devenue MSA Pyrénées Nord, en qualité de juriste suivant contrat de travail à durée indéterminée régi par la convention collective nationale du personnel de la mutualité sociale agricole.

Au dernier état de la relation contractuelle, Mme [REDACTED] exerçait en qualité de chargée d'études PSSP.

Elle a été placée en arrêt de travail le 01 mars 2019 qui a été prolongé et a repris une activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique à compter du 03 août 2020.

Mme [REDACTED] a déclaré un accident de travail le 13 août 2020.  
En sa qualité d'employeur, la MSA Pyrénées Nord a formulé des réserves suite à cette déclaration.  
En sa qualité d'organisme de sécurité sociale, la MSA Pyrénées Nord a informé Mme [REDACTED] de la prise en charge de l'accident au titre des risques professionnels par courrier du 18 novembre 2020.

Lors de la visite de reprise du 12 novembre 2020, le médecin du travail a déclaré Mme [REDACTED] inapte à son poste. Un reclassement était envisageable sur un poste similaire mais dans un environnement de travail différent.

Par courrier du 25 novembre 2020, la MSA Pyrénées Nord a informé Mme [REDACTED] de l'impossibilité de la reclasser.

Par courrier du 30 novembre 2020, la MSA Pyrénées Nord a convoqué Mme [REDACTED] à un entretien préalable au licenciement fixé le 8 décembre 2020.

Elle a été licenciée le 11 décembre 2020 pour inaptitude.

Mme [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes d'Albi le 8 décembre 2021 pour contester son licenciement et demander le versement de diverses sommes.

Le conseil de prud'hommes d'Albi, par jugement du 26 juin 2023, a :

- débouté Mme [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes,
- condamné Mme [REDACTED] à payer à la MSA la somme de 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné Mme [REDACTED] aux entiers dépens.

Par déclaration du 31 juillet 2023, Mme [REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

## PRETENTIONS DES PARTIES

Par ses dernières conclusions communiquées au greffe par voie électronique le 9 avril 2024, Mme [REDACTED] demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions  
Statuant à nouveau,
- condamner la MSA Midi-Pyrénées Nord à lui verser la somme de 39 805,19 euros nets de dommages et intérêts au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner la MSA Midi-Pyrénées Nord à lui verser la somme de 15 408,85 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 1540,88 euros au titre des congés payés y afférents,
- condamner la MSA Midi-Pyrénées Nord à lui verser la somme de 3 000 euros au

titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ses dernières conclusions communiquées au greffe par voie électronique le 21 août 2024, la **MSA Midi-Pyrénées Nord** demande à la cour de :

A titre principal,

- la recevoir en ses écritures et les déclarer bien fondées,  
confirmer le jugement dont appel en toutes ses dispositions.

En conséquence, et en tout état de cause,

- débouter Mme [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes.

A titre reconventionnel,

- condamner Mme [REDACTED] à lui verser la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Mme [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance.

La clôture de l'instruction a été prononcée par ordonnance en date du 31 janvier 2025.

Il est fait renvoi aux écritures pour un plus ample exposé des éléments de la cause, des moyens et prétentions des parties, conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

## **MOTIFS**

Mme [REDACTED] sollicite que le licenciement pour inaptitude soit déclaré sans cause réelle et sérieuse aux motifs que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, que l'avis du conseil économique et social n'était pas éclairé et également pour défaut de respect de son obligation de reclassement.

### **Sur la procédure de reclassement**

Aux termes de l'article L 1226-2 du code du travail, lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel ou de l'article L 1226-10 lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, 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, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

\*\*

Mme [REDACTED] soutient que le comité social et économique n'a pu rendre un avis éclairé lors de sa consultation en l'absence des pièces utiles outre que la MSA a manqué l'employeur à son obligation de reclassement.

**\* Sur la consultation du CSE**

L'employeur doit transmettre au CSE les informations sur l'état de santé et les possibilités de reclassement du salarié: avis d'inaptitude, liste des postes disponibles, préconisations du médecin du travail.

Les pièces versées sont les suivantes:

- convocation a été adressée au CSE par courrier du 16-11-2020 pour une réunion fixée au 19-11-2020 dont l'ordre du jour porte notamment sur "situation salarié déclaré inapte par médecin du travail (consultation)",
- une note datée du 19-11-2020 concernant 2 situations dont celle de Mme [REDACTED] précisant le contenu de l'avis d'inaptitude, les différents postes de reclassement soumis au médecin du travail lequel par courrier du 17-11-2020 les a déclarés incompatibles avec l'état de santé de la salariée,
- les fiches des différents postes proposés comportant les missions, profil recherché et classification,
- l'avis du CES mentionnant que les informations données en séance ont été complétées par mail de la direction adressé à la secrétaire le 21-11-2020.

L'appelante observe que le CSE relève:

- « Ainsi, le CSE s'interroge sur l'origine non-professionnelle de l'inaptitude sachant que le licenciement pour inaptitude fait immédiatement suite à un arrêt de travail pour accident du travail » mais cette mention est notée "après renseignements le CSE complète les éléments suivants pour la salariée [REDACTED] (...) Arrêt de travail pour accident du travail (...)"
- « Le CSE s'interroge sur le nombre de licenciements pour inaptitude (au nombre de 3) survenus dans les 5 derniers mois » mais il n'a pas demandé de document à ce titre et n'a pas refusé de donner un avis,
- « Enfin, il serait opportun d'avoir l'ensemble des informations en amont du CSE et non en séance ou a fortiori après le CSE. De plus, lors de la présentation des situations, il conviendrait d'indiquer:  
Le niveau de classification, la fonction ainsi que le site d'appartenance des salariés concernés par le licenciement  
Et le niveau de classification des postes proposés pour le reclassement ainsi que leur localisation au sein de MPN ».

Sur ce point, la cour relève que contrairement à ce qu'affirme la MSA qui n'allègue pas une erreur de date, la note du 19 novembre 2019 à laquelle auraient été annexées les fiches de poste, n'a pu être jointe à la convocation datée du 16 novembre puisqu'elle fait mention que par courrier du 17-11-2020, le médecin du travail a dit incompatibles les propositions de reclassement avec l'état de santé de la salariée.

Les informations utiles doivent être adressées en amont de la consultation, n'excluant pas des compléments éventuels lors de la réunion.  
Au vu des critiques élevées sur le délai de transmission des pièces, l'employeur n'établissant pas avoir remis les fiches de poste au plus tard lors de la séance, la cour estime, que le CSE ne disposait pas de tous les éléments lui permettant de se prononcer de façon avisée sur l'adéquation des propositions avec les

compétences de la salariée et les préconisations du médecin du travail.  
Aussi le licenciement pour inaptitude sera déclaré sans cause réelle et sérieuse, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le manquement à l'obligation de sécurité ou de reclassement sérieux et loyal.

S'agissant d'un salarié de plus de deux ans d'ancienneté et d'une entreprise d'au moins onze salariés, il y a lieu de faire application d'office de l'article L 1235-4 du code du travail dans les conditions fixées au dispositif.

### **Sur l'indemnisation**

Mme [REDACTED] percevait un salaire moyen brut de 2568,08€ et disposait d'une ancienneté de plus de 20 ans au sein de la MSA à la date de la rupture du contrat. Elle explique qu'elle est demeurée de longs mois au chômage (pièce 26 - attestations Pôle Emploi) et n'a retrouvé un emploi de juriste à temps partiel que le 01 août 2022 (pièce 47 - contrat de travail) pour un salaire brut mensuel de 1290 euros.

Elle argue avoir subi un préjudice tant financier que moral conséquent ayant du bénéficier d'un suivi psychologique encore en 2021. Elle prétend à une indemnité de 39805,19 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application de l'article L 1235-3 du code du travail, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et de non réintégration du salarié dans l'entreprise ayant un effectif d'au moins 11 salariés, le juge octroie au salarié une indemnité comprise entre un minimum et un maximum, à savoir en l'espèce compte tenu de l'ancienneté entre 3 et 15,5 mois de salaire brut.

Il lui sera alloué 30000,00 euros ( soit près de 12 mois de salaire brut) d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'appelante sollicite également une indemnité compensatrice d'un montant égal à une indemnité compensatrice de préavis en application de l'article L 1226-14 du code du travail sur l'inaptitude d'origine professionnelle:

« La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 (...) »

Elle allègue d'un lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude, ce que dénie l'employeur.

Il y a lieu de retenir une inaptitude d'origine professionnelle lorsqu'elle a au moins partiellement pour origine un accident du travail et que l'employeur a connaissance de cette origine.

En l'espèce la MSA avait connaissance de la déclaration d'accident du travail dès le lendemain du jour où il a eu lieu et de la décision de la MSA de reconnaissance intervenue le 18 novembre 2020 avant la notification de la décision de licenciement.

Dès lors la cour considère que l'article L 1226-14 doit être appliqué.

Le préavis étant de 6 mois selon l'article 25 de la convention collective, la MSA sera condamnée à verser 15408,85 euros d'indemnité compensatrice.

Mais la salariée sera déboutée de sa demande de congés payés afférente du fait de la nature indemnitaire et non de préavis de l'indemnité.

## **Sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile**

L'employeur qui perd au principal supportera les entiers dépens de première instance et d'appel, ainsi que ses propres frais irrépétibles, et ceux exposés par le salarié soit 2.500 €.

Le jugement de première instance sera infirmé en ce qu'il a condamné Mme [REDACTED] aux dépens.

### **PAR CES MOTIFS,**

#### **La cour, statuant par arrêt contradictoire**

Infirmé le jugement, sauf en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de congés payés afférente à l'indemnité compensatrice,

Statuant à nouveau sur les dispositions infirmées et y ajoutant,

Déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la MSA Pyrénées Nord à payer à Mme Nathalie [REDACTED] les sommes suivantes :

- . 15408,85 euros d'indemnité compensatrice,
- . 30000,00 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- . 2500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne le remboursement par la MSA Pyrénées Nord aux organismes sociaux concernés des indemnités de chômage éventuellement payées à Mme [REDACTED] dans la limite de trois mois,

Dit que conformément aux dispositions des articles L 1235-4 et R 1235-2 du code du travail, une copie du présent arrêt sera adressée par le greffe à France Travail du lieu où demeure la salariée.

Condamne la MSA Pyrénées Nord aux dépens de première instance et d'appel,

Déboute la MSA Pyrénées Nord de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Le présent arrêt a été signé par C.GILLOIS-GHERA, présidente, et par C. DELVER, greffière.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE

C. DELVER

C.GILLOIS-GHERA