Doctrine

# Cour d'appel de Toulouse, 4eme chambre section 2, 19 mai 2017

## INFORMATIONS

Numéro(s) :
Parties : SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE RANGUEIL MICHEL MARTI

Président : C. PARANT, président
Dispositif : Confirme la décision déférée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours

## TEXTE INTÉGRAL

19/05/2017

ARRÊT N°

N° RG :

XXX

Décision déférée du 25 Juin 2015 – Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de TOULOUSE F13/01935

I J

Q X S

C/

SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE T O P

CONFIRMATION

REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS *** COUR D'APPEL DE TOULOUSE 4e Chambre Section 2 – Chambre sociale *** ARRÊT DU DIX NEUF MAI DEUX MILLE DIX SEPT *** APPELANT

Monsieur Q X S

'La Moulinié'

XXX

XXX

comparant en personne, assisté de Me Valérie ASSARAF-DOLQUES, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉ

SYNDICAT DES COPROPRIETAIRES DE LA RESIDENCE T O P, représenté par son syndic en exercice la
XXX

XXX

représentée par Me Jacques BARTHELEMY de la SELAS JACOUES BARTHELEMY & ASSOCIES, avocat au barreau de TOULOUSE substitué par Me Mathieu BARTHES, avocat au barreau de TOULOUSE

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945.1 du Code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 Mars 2017, en audience publique, devant Mme W AA, présidente et Mme XXX, conseillère, toutes deux chargées d'instruire l'affaire, les parties ne s'y étant pas opposées. Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

W AA, présidente

XXX, conseillère

K L, conseillère

Greffière, lors des débats : U V

ARRET :

– CONTRADICTOIRE

– prononcé publiquement par 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 W AA, présidente, et par U V, greffière de chambre.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. Q X M a été embauché par le Syndicat des Copropriétaires de la Résidence T O P, représenté par son syndic en exercice la en qualité d'employé, statut agent de maîtrise, catégorie A, coefficient 340, suivant contrat à durée indéterminée à temps partiel, régi par la convention collective nationale des gardiens et concierges employés d'immeubles du 11 décembre 1979.

Le 30 novembre 2009, il a fait l'objet d'un avertissement, après convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Un nouvel avertissement a été notifié à M. X M le 11 mars 2011 après une convocation à un entretien préalable fixé au 4 mars.

Le salarié a de nouveau été convoqué à un entretien préalable fixé au 25 octobre 2012 et le 30 octobre 2012, il lui a été notifié un "rappel valant réprimande" .

Le 19 novembre 2012, le médecin du travail, dans le cadre de la visite périodique, a délivré au salarié un avis d'inaptitude temporaire dans l'attente d'avis spécialisé, une nouvelle visite étant prévue le 4 décembre. Le 4 décembre 2012, M. X M a été déclaré inapte "au poste d'employé d'immeuble dans cette résidence suite avis spécialisé", le médecin précisant que le salarié "pourrait occuper un poste similaire sur d'autres sites", les tâches prescrites n'étant pas incompatibles avec l'état de santé du salarié.

Par lettre du 25 janvier 2013, M. X M a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement après avoir été convoqué par lettre du 15 janvier 2013 à un entretien préalable au licenciement.

Le 29 juillet 2013, il a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse aux fins de voir juger son licenciement nul et obtenir le paiement de diverses sommes notamment pour harcèlement moral.

Par jugement du 25 juin 2015, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

—dit que l'absence des mentions relatives au droit individuel à la formation justifie des dommages et intérêts,

—condamné le syndicat des copropriétaires de la résidence T O P représentée par son syndic à payer à M. X M la somme de 835 € nets,

—dit que le harcèlement ou même un manquement à l'obligation de sécurité n'étaient caractérisé,

—dit que l'obligation de reclassement avait été respectée, que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse,

—en conséquence,

—rejeté le surplus des demandes,

—condamné le syndicat des copropriétaires de la résidence T O P représentée par son syndic à régler à M. X M la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure ainsi qu'aux éventuels dépens.

M. X M a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Par conclusions visées au greffe le 23 novembre 2016 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence, M. X M demande à la cour de réformer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Toulouse le 25 juin 2015 et de :

—A titre principal,

—juger qu'il a été victime d'un harcèlement moral,

—juger que la rupture du contrat de travail constitue un licenciement nul,

—condamner le Syndicat des copropriétaires de la Résidence T O P, représenté par son Syndic en exercice au paiement de la somme de :

*7486,44 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,

*2495,48 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et 249,55 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

*207,96 € au titre du treizième mois sur la période du préavis, *82,35 € au titre de la prime d'ancienneté sur la période du préavis,

* 22459,32 € a titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi compte tenu de la nullité du licenciement,

*1472,74 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à l'irrégularité de la procédure.

—A titre subsidiaire,

—juger que le syndicat représenté par son syndic en exercice a manqué à son obligation d'assurer sa santé et sa sécurité et juger que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul

—condamner le syndicat à verser les sommes suivantes :

*7486,44 € à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

*2495,48 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et 249,55 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

*207,96 € au titre du treizième mois sur la période du préavis,

*82,35 € au titre de la prime d'ancienneté sur la période du préavis,

*22459,32 € au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi compte tenu de la nullité du licenciement,

*1472,74 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à l'irrégularité de la procédure.

—A titre infiniment subsidiaire,

—juger que le syndicat représenté par son syndic en exercice a manqué à son obligation de reclassement, et juger que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement survenu sans cause réelle et sérieuse et condamner le syndicat au paiement de la somme de :

* 2495,48 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et 249,55 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés,

—*207,96 € au titre du treizième mois sur la période du préavis,

—*82,55 € au titre de la prime d'ancienneté sur la période du préavis,

—*22459,32 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse,

*1472,74 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice lié à l'irrégularité de la procédure.

M. Y sollicite la confirmation du jugement dont appel en ce qu'il a condamné le Syndicat à lui régler la somme de 835 € nets à titre de justes dommages et intérêts pour absence des mentions relatives au DIF, la somme de 1000 € de l'article 700 du code de procédure civile, et sollicite que le syndicat soit condamné au paiement d'une somme complémentaire de 2000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Par conclusions visées au greffe le 13 janvier 2017 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait

référence, le Syndicat des copropriétaires de la Résidence de T O P demande à la cour de

confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a constaté qu'il n'était pas caractérisé de harcèlement moral, ni même de manquement à son obligation de sécurité, en ce qu'il a dit que le syndicat avait respecté son obligation de reclassement et que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, et de le réformer en ce qu'il a dit que l'absence de motivation relatives au DIF dans la lettre de licenciement de M. X M justifiait la condamnation du syndicat à lui verser à titre de dommages et intérêts 835 € nets,

En conséquence, il demande à la cour de rejeter l'ensemble des demandes M. X M, et de condamner ce dernier à lui payer la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens de l'instance.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L 1152-2 dispose qu'aucun salarié ne peut, être sanctionné ('..) pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'article L 1152-3 dispose que toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L 1152-1 et L 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

L'article L 1154-1 prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments defaits qui laissent supposer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Les parties s'opposent sur la réalité d'agissements répétés de harcèlement moral subis par M. X M.

Comme faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral, M. X M invoque :

—les remontrances et le comportement irrespectueux du président et d'un membre du conseil syndical à son égard à savoir M. Z et M. A,

—les avertissements et les mises en garde irrégulières qui lui ont été notifiées en l'espace de quelques mois,

—un dénigrement de son travail par le conseil syndical,

—le cantonnement à des tâches subalternes par rapport aux tâches prévues par son contrat de travail.

Il verse aux débats :—un courrier en date du 20 juillet 2009 adressé à l'employeur dans lequel il dénonce les remontrances qu'il subit de la part de M. Z, président du conseil syndical; il prend pour exemple la présence des membres du conseil syndical dans la loge le lundi 13 juillet alors qu'il était occupé avec deux personnes, M. Z lui ayant reproché de ne pas l'avoir salué ainsi que le comportement de M. A le 1er juillet, celui-ci ayant éconduit le technicien missionné pour une désinsectisation au moment où M. X M allait lui communiquer les codes de service;

—une note signée par M. A et M. Z adressé à M. B, concierge, dans laquelle ils indiquent avoir été obligés de forcer la porte de la loge afin de récupérer des papiers à remettre à la police qui prenait en charge un véhicule volé en stationnement sur la copropriété, ainsi qu'un courriel du 6 septembre 2009 envoyé par le salarié au syndic pour l'informer de cette situation;

—un courrier en date du 14 décembre 2009 adressé par le salarié à son employeur dans lequel celui-ci rapporte un incident survenu le 30 novembre verse 12h15 avec un des membres du conseil syndical, relativement à la fermeture de la loge, M. X M faisant état d'une agression verbale et physique puisque ce dernier l'avait empêché de sortir de la loge en lui bloquant le passage; dans ce courrier, M. X M reconnaît que celui-ci s'était excusé de son comportement par courrier du 2 décembre; il produit ce courrier émanant de M. A qui lui présente des excuses et ses regrets;

—une déclaration de main courante du 28 avril 2010 dans laquelle il fait état des difficultés qu'il rencontre avec M. Z, président du conseil syndical, qui d'après lui s'ingère dans la gestion de son travail, se plaint de son travail auprès du syndic, M. X M concluant ainsi "j'ai l'impression d'être harcelé";

—un article intitulé "Le sens de la mesure" du bulletin n° 19 ( année 2011) du conseil syndical qui, après avoir constaté que son employé d'immeuble était souvent interrompu dans son travail par les résidents, demande à chacun "de se contenter d'être brièvement courtois envers notre employé d'immeuble et de se tourner plutôt vers notre gardien pour toute question demandant des réponses plus longues", concluant ainsi " Merci pour notre employé d'immeuble..";

—la lettre du 5 octobre 2009 portant organisation et consignes de travail dans le cadre d'une bonne collaboration avec le gardien;

—l'avertissement du 30 novembre 2009 pour non respect des consignes de travail , perte de temps liée aux discussions avec les résidents, l'avertissement du 11 mars 2011 pour propos discréditant le rôle du conseil syndical et alimentant des tensions entre les copropriétaires, les conseillers syndicaux et le syndic, le rappel valant réprimande du 30 octobre 2012 du fait de la perte de temps générée par la poursuite de conversations prolongées avec certains résidents, au détriment des interventions techniques lui incombant;

—le compte rendu de séance plénière du 20 octobre 2010 dans lequel le conseil syndical s'interroge sur le nombre d'heures de travail qui sont nécessaires à l'employé d'immeuble pour le nettoyage des descentes de caves et qui demande au syndic de justifier des absences et changements d'horaires accordés, posant la question suivante: "est-ce que la personne correspond bien aux besoins de la copropriété en terme de souplesse dans son travail, d'envie de collaborer au mieux avec le concierge, le syndic et le Conseil syndical'";

—les attestations en la forme légale de M. C et M. D, résidants, concordantes sur l'intégrité, la vaillance et l'honnêteté de M. X M, précisant qu'il faisait l'objet de "pressions" de la part de M. Z ( pour le premier), de reproches de la part de M. A ( pour le second) sur le temps passé à parler avec les résidents; M. C reprend par ailleurs les incidents ayant opposé M. X M et M. Z et M. A tels que relatés par le salarié dans ses courriers mentionnés ci-dessus; M. C fait également état du fait que des tâches techniques ont été retirées à M. X M qui a eu une

incidence négative notamment sur l'entretien des interphones et le réglage des portes d'entrée;

—les attestations en la forme légale de Mme E, et Mme F, concordantes sur la courtoisie et les qualités de M. X M dans son travail et dans ses relations avec les résidents;

—les lettres du 10 mars 2011 et du 27 décembre 2012 des époux D et de Mme G, résidents, les premiers s'étonnant du licenciement de M. X M qui faisait son travail avec sérieux et dévouement alors que le concierge , au comportement injurieux et agressif à leur égard, n'avait jamais eu de problèmes, la seconde estimant que les échanges de M. X M avec les résidents participaient à la communication dans la résidence, précisant "je trouve cela très humain" et "en aucun cas, je ne valide votre comportement de REPRIMANDER ce Monsieur";

—les courriers du 6 janvier 2009 du syndic lui confiant certains travaux électriques, du 16 janvier 2009 lui indiquant que le document relatif à l'habilitation électrique devait prochainement leur parvenir, le courrier du 26 novembre 2010 du contrôleur du travail qui lui conseille de se référer à son titre d'habilitation définissant les tâches autorisées en matière électrique;

—l'article intitulé "bilan du travail de M. X M" du bulletin syndical de 2008 qui conclut à une appréciation d'ensemble positive et informe les résidents d'une distribution des tâches entre M. X M et le gardien concernant la maintenance générale et le nettoyage des containers, précisant dans un chapitre intitulé "votre nouveau technicien" que M. X M effectue les travaux de maintenance prévus au contrat de travail et qui lui sont confiés par le syndic.

La cour considère comme les premiers juges que les pièces présentées par M. X M ne permettent pas de considérer les faits allégués comme constitutifs de harcèlement soient établis et que, pris en leur ensemble, ils laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, l'incident du 4 septembre 2009 ne vise nullement M. X M puisqu'il est relatif à l'ouverture forcée par M. Z et M. A de la loge du concierge auquel ils ont laissé un mot d'explications, et si l'incident du 30 septembre 2009 est effectivement relatif au comportement injurieux et agressif de M. A à l'égard de M. X M, il a cependant donné lieu à des excuses écrites de la part de M. A adressées au salarié.

Les deux avertissements et la réprimande ci-dessus cités, notifiés à M. X M en l'espace de 4 ans et après un entretien préalable, reposent sur le pouvoir de direction de l'employeur qui rappelle au salarié ses obligations notamment sur l'impact des discussions suivies avec les résidents qui génèrent une perte de temps préjudiciable à l'exécution des tâches qui lui sont dévolues, ce que ce dernier a d'ailleurs reconnu dans sa réponse écrite du 16 décembre 2009 au premier avertissement reçu : "l'éparpillement et perte de temps liés aux discussions avec les résidents est réelle. Maintenant si vous me donnez l'ordre de ne plus répondre aux questions des résidents, je m'y conformerais".

Le problème généré par la poursuite prolongée de conversations avec les résidents a donné lieu à la réprimande du 30 octobre 2012, intervenue 3 ans après le premier avertissement du 30 octobre 2009. C'est dans ce contexte que s'insèrent les demandes sur les horaires effectués, présentées au syndic, par le conseil syndical le 20 octobre 2010. La question posée à savoir "est-ce que la personne correspond bien aux besoins de la copropriété en terme de souplesse dans son travail, d'envie de collaborer au mieux avec le concierge, le syndic et le Conseil syndical'" qui vise l'employé d'immeuble ne peut s'interpréter pour autant comme une tentative de déstabilisation de M. X M alors que la perte de temps de travail générée par ses échanges avec les résidents était réelle même s'ils participaient au lien social.

Les attestations versées aux débats par le salarié concordantes sur ses qualités humaines et professionnelles ne permettent pas davantage d'établir la matérialité objective des faits de harcèlement qu'il dénonce. Le second avertissement du 11 mars 2011 portant sur une absence de retenue dans ses propos n'a pas été contesté par M. X M. Il repose sur le signalement effectué le 27 janvier 2011 par Mme H, résidente de l'immeuble, qui s'est déclarée choquée par les propos critiques du salarié à l'égard du conseil syndical.

Si M. X M avait une relation difficile avec certains membres du conseil syndical, il demeure qu'aucun élément ne caractérise des faits positifs de harcèlement au sens de l'article L 1152-1 du code du travail ci-dessus rappelé.

La cour constate qu'à la suite du courrier du 20 juillet 2009 qu'il a adressé à son employeur suivie de la main courante qu'il a déposée le 28 avril 2010, dans lesquels il exprime un ressenti de harcèlement de la part notamment de M. Z, président du conseil syndical, lui faisant des reproches, le conseil syndical, après avoir constaté la mise en cause de ce dernier, a voté une résolution le 11 mai 2010 afin de rappeler que le seul interlocuteur des employés de la résidence est le syndic de copropriété auquel il est demandé la plus grande rigueur dans l'accomplissement des tâches et des services.

Le conseil syndical a donc pris en compte le ressenti de M. X M sur une ingérence alléguée du président du conseil syndical dans son travail.

La nouvelle tentative de l'employeur de réduire la pratique récurrente des discussions des résidents avec M. X M, qui était de nature à l'interrompre systématiquement dans ses tâches, s'est traduite en 2011 par une demande courtoise présentée aux résidents dans l'article intitulé "Le sens de la mesure", qui ne peut être retenue comme un acte de dénigrement de M. X M.

La diminution alléguée des tâches confiées à M. X M n'est pas établie, le seul témoignage de M. C étant insuffisant à en rapporter la preuve, étant observé que la répartition des tâches effectuée par l'employeur entre l'employé d'immeuble et le concierge ne saurait caractériser un déclassement de M. X M de ses fonctions.

Enfin, le temps d'attente pour la délivrance du document d'habilitation électrique, M. X N ayant suivi une formation pour obtenir une telle habilitation, n'est pas imputable à l'employeur , celui-ci devant recevoir le document de l'organisme auprès duquel le salarié avait effectué sa formation. Dans l'attente, seules des opérations simples de changement des ampoules néon ou interrupteurs lui ont été confiées.

M. X M ne produit aucun élément médical de nature à mettre en évidence une dégradation de son état de santé jusqu'à l'avis du médecin du travail du 19 novembre 2012 confirmé le 4 décembre 2012 qui le déclare inapte à son poste dans la résidence auprès de laquelle il exerce ses fonctions. Ce diagnostic ne permet pas pour autant d'imputer à l'employeur des faits réitérés laissant présumer un harcèlement moral du salarié ayant dégradé ses conditions de travail et son état de santé.

En conséquence, le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a dit que le harcèlement moral subi par M. X M n'était pas caractérisé et qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité

Dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur destinée notamment à prévenir les risques pour la santé et la sécurité des salariés, la loi lui fait obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

De ce fait, l'article L4121-1 lui fait obligation de mettre en place: – des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,

– des actions d'information et de formation,

– une organisation et des moyens adaptés,

et de veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

M. X M fait valoir que l'employeur n'a mis en place aucune mesure pour prévenir la dégradation de son état de santé alors qu'il rencontrait des difficultés qu'il avait signalées.

La syndicat intimé conteste avoir commis un quelconque manquement à son obligation de sécurité.

La cour constate, comme les premiers juges, que le salarié fonde sa demande sur les mêmes éléments que ceux déjà examinés dans le cadre du harcèlement moral.

Alors que le harcèlement moral n'a pas été retenu, et que la cour a relevé qu'à la suite du ressenti exprimé par M. X M d'un harcèlement moral subi de la part de certains membres du conseil syndical, celui-ci avait pris en compte ce ressenti dans le cadre d'un rappel écrit (résolution le 11 mai 2010 ) de ce que le syndic était le seul interlocuteur du salarié, à l'exclusion de toute autre personne, aucun manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat n'est caractérisé et l'appelant doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts sur ce fondement, conformément à ce qu'a décidé le jugement déféré à la cour qui sera confirmé sur ces points.

Sur le licenciement

Dans la mesure où le harcèlement n'est pas retenu, le jugement entrepris doit être confirmé en ce qu'il a débouté M. X M de sa demande tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et de ses demandes subséquentes.

.....

1-Sur l'obligation de reclassement

Aux termes de l'article L 1226-2 du code du travail, lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié 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. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en 'uvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

L'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher l'existence d'une possibilité de reclassement du salarié, au sein de l'entreprise, ou du groupe d'entreprise auquel il appartient; la notion de groupe s'apprécie au regard de la possibilité de permutabilité des salariés entre les sociétés appartenant au groupe.

C'est à l'employeur de justifier du périmètre de reclassement, de démontrer qu'il s'est acquitté loyalement de son obligation de reclassement, laquelle est de moyens, et de rapporter la preuve de l'impossibilité de reclassement qu'il allègue.

Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

M. X M soutient que l'employeur n'a pas tenté de le reclasser soit en interne dans le cadre d'une mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail ou auprès du groupe Foncia qui a de nombreuses copropriétés en gestion.

Le syndicat intimé fait valoir que compte tenu qu'il n'employait que deux salariés, il n'avait pas de poste existant à proposer à M. X M et que dans la mesure où il n'appartenait pas au groupe Foncia qui était seulement le syndic mais non l'employeur de M. X M, il n'avait pas à solliciter la société Foncia dans le cadre de solutions de reclassement externes.

En l'espèce, la lettre de licenciement en date du 25 janvier 2013, après avoir repris l'avis du médecin du travail, indique que le licenciement est motivé par l'inaptitude du salarié, en l'absence de poste à lui proposer qui corresponde à l'avis du médecin du travail.

L'avis d'inaptitude du médecin du travail porte clairement sur le poste occupé par le salarié au sein de la résidence T O P.

Aucun aménagement de poste, transformation de poste ou aménagement du temps de travail n'ont été envisagés par le médecin du travail qui a exclu toute possibilité de maintenir le salarié sur les fonctions exercées au sein de la résidence T O P.

Compte tenu de la taille de l'entreprise qui n'employait que deux salariés, et qui n'avait pas d'autres établissements, l'impossibilité de proposer un poste adapté aux préconisations du médecin du travail en son sein est avérée.

S'agissant de l'absence de recherche de reclassement au sein du groupe , le syndicat intimé verse aux débats le contrat signé avec la société . Il s'agit d'un contrat de syndic , d'administration et de gestion de la copropriété .

Il ne peut être dès lors considéré que le syndicat des copropriétaires fait partie d'un ensemble formé avec le groupe alors qu'aucun élément ne permet d'établir que leurs activités, leur organisation et le lieu d'exploitation permettent la permutation de tout ou partie du personnel, le fait que le groupe gère de nombreuses autres copropriétés n'entraînant pas la constitution d'un groupe au sens de l'article L1233-4 du code du travail.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a jugé que l'obligation de reclassement avait été respectée par

l'employeur et que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

2-Sur la régularité de la procédure

M. X M fait valoir que la lettre de convocation à l'entretien préalable n'indique pas l'adresse de la mairie ou celle de l'inspection du travail auprès desquelles la liste des personnes pouvant assister le salarié est consultable.

Le syndicat intimé estime que l'appelant ne peut solliciter aucune indemnisation à ce titre alors qu'il s'est présenté à l'entretien assisté d'un conseiller salarié CFTC, ce qui prouvait qu'il avait eu les informations nécessaires.

En application de l'article L 1232-4 du code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement doit informer le salarié de son droit à l'assistance d'une personne de son choix appartenant au personnel de la société et lorsque l'entreprise n'a pas de représentant du personnel, d'un membre du personnel ou d'un conseiller de son choix. L'employeur doit aussi indiquer l'adresse des services où les listes des conseillers sont tenues à la disposition des salariés.

En l'espèce, la lettre de convocation à l'entretien préalable du 23 février 2011 mentionne que la liste des conseillers est consultable auprès de la mairie de Saint Julia. où est domicilié M. X S ou de l'inspection du travail de Toulouse, siège du département dans lequel doit avoir lieu l'entretien préalable.

L'adresse des deux sites n'est effectivement pas précisée.

Toutefois, dès lors que M. X M s'est présenté à l'entretien assisté d'un conseiller du salarié, sans expliquer en quoi l'absence de précision des adresses des sites où il pouvait consulter la liste des conseillers aurait rendu plus difficile pour lui la tenue de cet entretien, il ne justifie pas d'un préjudice et doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts.

Le jugement entrepris qui a omis de statuer sur ce point doit être complété en ce sens.

Sur le défaut de mention relative au droit individuel à la formation dans la lettre de licenciement

En application des articles L 6232-17 et L6323-19 du code du travail, en cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, dans la lettre de licenciement, l'employeur informe, s'il y a lieu, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Les parties s'accordent sur l'absence de mention du droit individuel à la formation dans la lettre de licenciement.

M. X M justifie avoir été dans l'obligation de faire la demande de communication de ses droits en matière de formation. L'information ne lui a été donnée que par courrier du 29 mars 2013 et le certificat de travail a dû être complété par l'employeur le 20 septembre 2013 par la mention du nombre d'heures de formation, ce qui n'a pu que retarder la mise en place d'une formation dans le cadre notamment d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi.

Le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a condamné le syndicat des copropriétaires de la résidence T O P à régler à M. X M la somme de 835 € nette à titre de dommages et intérêts.

Il doit être également confirmé en ce qu'il a débouté M. X M du surplus de ses demandes, le licenciement prononcé pour inaptitude reposant sur une cause réelle et sérieuse.

Sur le surplus des demandes

Il apparaît équitable de ne pas faire application de l'article 700 du code de procédure civile en procédure d'appel, le jugement entrepris étant confirmé en ce qu'il a mis à la charge de l'employeur pour la procédure de première instance une indemnité sur ce même fondement.

M. X M qui succombe en ses prétentions en procédure d'appel sera condamné aux dépens, ceux de première instance restant cependant à la charge du syndicat des copropriétaires de la résidence T O P succombant partiellement dans ses prétentions.

PAR CES MOTIFS Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires,

Condamne M. X M aux dépens.

Le présent arrêt a été signé par W AA, présidente, et par U V, greffière

LA GREFFIERE LA PRÉSIDENTE

U V W AA

.