

**COUR D'APPEL DE LYON**  
**CHAMBRE SOCIALE B**  
**ARRÊT DU 15 SEPTEMBRE 2023**

**AFFAIRE PRUD'HOMALE**

**APPELANTE :**

**RAPPORTEUR**

N° RG 20/03642 - N° Portalis  
DBVX-V-B7E-NBFM

représentée par Me Laurence URBANI-SCHWARTZ de la SCP FROMONT BRIENS, avocat au barreau de LYON, Me Cécilia ARANDEL de la SCP FROMONT BRIENS, avocat au barreau de PARIS

S.A.S.

C/

**INTIMÉ :**

**APPEL D'UNE DÉCISION**

**DU :**

Conseil de Prud'hommes -  
Formation paritaire de LYON  
du 22 Juin 2020  
RG : F 18/01275

représenté par Me Thibaut DE BERNON, avocat au barreau de LYON,  
Me Denis JANIN, avocat au barreau de LYON

**DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 24 Mai 2023**

Présidée par Catherine CHANEZ, Conseillère magistrat rapporteur,  
(sans opposition des parties dûment avisées) qui en a rendu compte à  
la Cour dans son délibéré, assistée pendant les débats de Rima AL  
TAJAR, Greffière.

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :**

- Béatrice REGNIER, présidente
- Catherine CHANEZ, conseillère
- Régis DEVAUX, conseiller

**ARRÊT : CONTRADICTOIRE**

Prononcé publiquement le 15 Septembre 2023 par mise à disposition  
de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement  
avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de  
procédure civile ;

Signé par Béatrice REGNIER, Présidente et par Mihaela BOGHU,  
Greffière auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat  
signataire.

## EXPOSE DU LITIGE

La société (ci-après, la société) exerce une activité de gestion d'administration de biens immobiliers.

Elle applique la convention collective nationale de l'immobilier et emploie régulièrement plus de 10 salariés.

M. a été embauché par la société à compter du 19 novembre 2002, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, en qualité d'assistant-régisseur. A compter du 21 janvier 2003, les relations contractuelles se sont poursuivies dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.

En 2006, la société a été rachetée par la société . A cette occasion, le contrat de travail de M. a été transféré de la première à la seconde.

Dans plusieurs courriers à partir du 19 novembre 2007, M. a sollicité un passage à temps plein.

Le 30 juin 2017, les parties ont conclu une rupture conventionnelle du contrat de travail.

Par requête reçue au greffe le 3 mai 2018, M. f a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon de diverses demandes à caractère salarial et indemnitaire, notamment pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 22 juin 2020, le conseil de prud'hommes de Lyon a :

- Condamné la société à verser à M. les sommes suivantes :
  - o 30 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein ;
  - o 10 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation ;
  - o 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Débouté M. de ses demandes plus amples ou contraires ;
- Condamné la société aux dépens.

Par déclaration du 10 juillet 2020, la société a interjeté appel des dispositions du jugement qui la condamnaient.

Dans ses uniques conclusions notifiées et déposées au greffe le 9 octobre 2020, la société demande à la cour de :

- Infirmer le jugement entrepris en ce qu'il l'a condamnée à verser à M. les sommes suivantes :
  - o 30 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein ;
  - o 10 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation ;
  - o 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Débouter M. de l'ensemble de ses demandes ;
- A titre subsidiaire, minorer le montant des demandes indemnitaires de M.
- Condamner M. à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses uniques conclusions notifiées, déposées au greffe le 7 janvier 2021, M. demande pour sa part à la cour de :

- Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a jugé que la société a violé la priorité d'accès à un emploi à temps plein et a manqué à son obligation de formation, qu'il a subi une exécution déloyale de son contrat de travail, une perte de chance de bénéficier des droits afférents à un emploi à temps plein et un préjudice moral tiré d'une atteinte à sa vie privée et familiale ;
- Réformer le jugement en ce qu'il a limité le quantum des indemnités allouées au titre des chefs de jugement ci-avant rappelés et jugé que la rupture conventionnelle du contrat de travail était valide ;
- Condamner la société à lui verser les sommes suivantes, avec intérêts au taux légal :
  - o 40 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein ;
  - o 10 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation ;
  - o 20 000 de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
  - o 10 000 euros de dommages et intérêts pour perte de chance de bénéficier des droits afférents à un emploi à temps plein ;
  - o 10 000 euros de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
  - o 20 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
  - o 855,59 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 85,55 euros de congés payés afférents ;
  - o 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- Condamner la société aux dépens liquidés selon les dispositions de l'article 699 du code de procédure civile avec droit de recouvrement direct au profit de maître de Bernon.

La clôture est intervenue le 25 avril 2023.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

A titre liminaire, la cour rappelle qu'elle n'est pas tenue de statuer sur les demandes de « constatations » ou de « dire » qui ne sont pas, hors les cas prévus par la loi, des prétentions dans la mesure où elles ne sont pas susceptibles d'emporter des conséquences juridiques ou qu'elles constituent en réalité des moyens.

### **1-Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps complet**

Selon l'article L. 3123-3 du code du travail, les salariés à temps partiel qui souhaitent reprendre un travail d'une durée au moins égale à la durée minimale légale ou à celle fixée par convention ou accord de branche étendu ou à temps complet bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

La priorité d'emploi ne concerne que les postes disponibles dans le même établissement ou dans la même entreprise, et qui relèvent de la même catégorie professionnelle ou sont équivalents à l'emploi occupé par le salarié à temps partiel. L'employeur doit donc porter à la connaissance des salariés concernés la liste des emplois disponibles tout en précisant les principales caractéristiques de chacun des postes à pourvoir, et ce par courrier individualisé ou au moyen d'un document distribué avec le bulletin de paye ou adressé par messagerie. L'information peut aussi être collective, par note de service affichée ou par l'intranet de l'entreprise. Mais elle doit être spécifique et personnalisée, de sorte que l'employeur ne peut se contenter de diffuser la liste de tous les postes vacants dans l'entreprise à l'attention de tous les salariés.

L'employeur a l'obligation d'accéder à la demande du salarié dès que celui-ci remplit les conditions légales pour occuper le poste.

En l'espèce, M. [redacted] fait valoir et justifie que dès novembre 2007, il a régulièrement fait part à son employeur de son souhait d'occuper un emploi à temps complet et qu'il a postulé sur divers emplois remplissant cette condition, sans succès, puisque ces diverses demandes n'ont même jamais été suivies d'informations sur les postes à temps plein vacants.

La société réplique qu'aucun poste à temps complet de la catégorie professionnelle de M. [redacted] ne s'est libéré au cours de la relation contractuelle, ni aucun emploi équivalent, si bien qu'elle n'aurait même pas pu lui apporter l'information imposée par l'article L.3123-3. Force est de constater toutefois qu'elle n'en rapporte aucunement la preuve.

Ainsi qu'en a jugé le conseil de prud'hommes, la société a failli à ses obligations et devra donc indemniser M. [redacted]. Le salarié ayant été maintenu dans son emploi à temps partiel et donc privé d'un revenu plus conséquent pendant plus de 14 ans, en dépit de ses demandes répétées pendant près de 7 années, son préjudice doit être fixé à 15 000 euros.

## 2-Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation

En application de l'article L. 6321-1 du code du travail, dans ses diverses versions applicables au litige, l'employeur était chargé d'assurer l'adaptation de son salarié à son poste de travail, mais aussi de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

M. [redacted] soutient que la société n'a pas respecté ses obligations dans la mesure où elle a refusé les formations qu'il avait sollicitées.

La société démontre toutefois que le salarié a bénéficié en 2013 d'une formation « *S'engager dans la mobilité* » et en 2016 de 2 formations intitulées « *Habilitation électrique E12BS* » et « *Formation incendie* » et que du 1er octobre 2010 au 31 mai 2011, elle a financé en partie un congé individuel de formation. Il apparaît par ailleurs que les formations auxquelles M. [redacted] souhaitait participer étaient trop éloignées de ses fonctions alors qu'au vu de ses aptitudes telles qu'elles ressortaient des divers entretiens d'évaluation jusqu'en 2016, ses performances dans le poste qu'il occupait méritaient d'être améliorées.

La cour considère en conséquence que la société n'a pas failli à son obligation de formation. M. [redacted] sera débouté de sa demande de dommages et intérêts, en infirmation du jugement.

## 3-Sur la demande de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

En application de l'article L 1222-1 du code du travail, le contrat de travail s'exécute de bonne foi. Cette obligation est réciproque.

En l'espèce, M. [redacted] soutient que l'employeur s'est montré déloyal en modifiant le libellé de son emploi, en le maintenant pendant toute la durée de la relation contractuelle au même niveau de classification, le privant ainsi de toute évolution de carrière et de salaire, en ne le faisant pas bénéficier de la prime pour le déploiement mobilier et en opposant un refus à toutes ses demandes de mobilité.

Ainsi que le fait remarquer l'appelante, le salarié ne démontre pas avoir subi un préjudice né du changement dans l'intitulé de son emploi et sa stagnation au plus bas niveau de la classification trouve son origine dans ses propres insuffisances.

Quant aux demandes de mobilité restées insatisfaites, M. [redacted] ne démontre pas qu'elles lui ont causé un préjudice que ne répareraient pas les dommages et intérêts que devra lui verser la société pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps complet, dans la mesure où elles portaient soit sur des postes de catégorie supérieure auxquels ses aptitudes ne lui permettaient pas encore d'accéder, soit sur des postes à temps complet de la même catégorie.

Enfin, M. [redacted] n'explique pas sur la base de quels critères il aurait été éligible au paiement

de la prime pour le déploiement mobilier, alors qu'en application de l'article 1353 du code civil, il revient à celui qui réclame l'exécution d'une obligation de la prouver.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il l'a débouté de sa demande de dommages et intérêts.

#### 4-Sur la perte de chance de bénéficier des droits afférents à l'occupation d'un emploi à temps plein

M. soutient avoir été privé de la chance de bénéficier de tickets restaurant, de jours de RTT et avoir subi des sommes moins importantes au titre de la participation et de l'intéressement en raison de son activité à temps partiel.

Ainsi que le fait remarquer la société appelante, les tickets restaurant servent à compenser le coût engendré par la prise de repas à l'extérieur du domicile et les jours de RTT un temps de travail excédant le maximum légal, si bien qu'ils ne peuvent donner lieu à indemnisation au titre de la perte de chance.

Concernant la participation et l'intéressement, la société soutient que la demande est prescrite au visa de l'article L.1471-1 du code du travail, lequel dispose que « *Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.* »

Cependant, M. agit sur le fondement de la responsabilité pour perte de chance, laquelle est soumise au délai de prescription de droit commun de l'article 2224 du code civil, soit 5 ans. Le point de départ de ce délai doit être fixé au jour où les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la participation lui ont été versées. En l'absence de cette précision, la cour se trouve dans l'incapacité de déterminer la période sur laquelle la demande est recevable.

Il convient en conséquence d'ordonner la réouverture des débats afin que M. produise les éléments nécessaires.

#### 5-Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice moral tiré de l'atteinte à la vie familiale

M. soutient que pour satisfaire aux besoins de son ménage, il a dû occuper un autre emploi à temps partiel à compter de 2002 et travailler ainsi 7 jours sur 7, renonçant ainsi à toute vie familiale.

Il ne démontre cependant pas l'existence de ce préjudice, le seul exercice de 2 emplois à temps partiel ne pouvant suffire à caractériser une atteinte à la vie familiale.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a débouté de cette demande.

#### 6-Sur la rupture du contrat de travail

En application de l'article 1130 du code civil, l'erreur, le dol et la violence vicient le consentement lorsqu'ils sont de telle nature que, sans eux, l'une des parties n'aurait pas contracté ou aurait contracté à des conditions substantiellement différentes. Leur caractère déterminant s'apprécie eu égard aux personnes et aux circonstances dans lesquelles le consentement a été donné.

M. se prévaut d'un vice du consentement affectant la rupture conventionnelle au motif qu'il se serait trouvé contraint de mettre un terme au contrat de travail à défaut d'évolution possible vers un emploi à temps complet pendant 15 ans et que la société aurait procédé au recrutement d'un responsable de résidence à Marseille et d'un salarié à Villeurbanne juste avant la signature.

Ces circonstances ne peuvent toutefois caractériser aucun des vices de consentement

sanctionnés par l'article sus-visé.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté M. [redacted] de ses demandes portant sur la rupture du contrat de travail.

#### 7-Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Les dépens de première instance et d'appel seront laissés à la charge de la société.

L'équité commande de la condamner à payer à M. [redacted] la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel.

#### **PAR CES MOTIFS**

Confirme le jugement prononcé par le conseil de prud'hommes de Lyon le 22 juin 2020, sauf en ce qu'il a condamné la société [redacted] à verser à M. [redacted] la somme de 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein et la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de formation,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la société [redacted] à verser à M. [redacted] la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité d'accès à un emploi à temps plein ;

Débouté M. [redacted] de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de formation par l'employeur ;

Laisse les dépens d'appel à la charge de la société E [redacted], avec droit de recouvrement direct au profit de maître de Bernon ;

Condamne la société [redacted] à payer à M. [redacted] la somme de 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel .

LA GREFFIÈRE,

LA PRÉSIDENTE,