

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE SAINT-DENIS**
5, avenue André Malraux
Champ Fleuri
CS 81 027
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX
Tél: 0262 40 23 45

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

N° RG F [REDACTED] - N° Portalis [REDACTED]

SECTION Industrie

AFFAIRE

[REDACTED]
contre

Société [REDACTED]

MINUTE n° 25/00108

NOTIFIE LE : 15/05/25
à
ccc à la souche [REDACTED]
ccc aux avocats

FORMULE EXÉCUTOIRE
délivrée le : 15/05/25
à
[REDACTED]

Appel ou pourvoi
n° _____
du _____
par demandeur ou défendeur

Arrêt n° _____
du _____

Mis à disposition le **15 Octobre 2025**,

en application des articles 450 à 453 du Code de Procédure Civile, par le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes de Saint-Denis.

Monsieur [REDACTED]

Représenté par Me [REDACTED]

Alain ANTOINE (Avocat

au barreau de SAINT DENIS)

DEMANDEUR

Société [REDACTED] en la personne de son représentant légal

974 [REDACTED]
présente en la personne de Madame [REDACTED]
Responsable des Ressources Humaines
assistée de Me [REDACTED] avocat au barreau de ST DENIS substituant Me [REDACTED] (Avocat au barreau de ROUEN)

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

Lors des débats à l'audience publique du 21 Mai 2025, à l'issue de laquelle le Président a indiqué que le prononcé du jugement serait fait par mise à disposition.

Madame [REDACTED] Président Conseiller (E)
M. [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)
Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)
Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame [REDACTED] Greffier
et lors de la mise à disposition de Madame [REDACTED] Greffier,

PROCEDURE :

M. [REDACTED] a saisi le Conseil le 12 Mars 2024.

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation et d'orientation du 14 Mars 2025. Après mise en état, l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 21 Mai 2025, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 15 Octobre 2025

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition.

M. [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de Saint Denis de :

Juger que l'inaptitude est d'origine professionnelle.

Condamner la Société défenderesse [REDACTED] à verser au salarié la somme de 13.310,37 euros à titre d'indemnité spéciale de licenciement.

Si le Conseil jugeait que l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, en tout état de cause :

Constater que la société [REDACTED] défenderesse n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail.

Juger que la Société [REDACTED] a manqué à son obligation de sécurité.

Juger que l'inaptitude de M. [REDACTED] est la conséquence de ce manquement à l'obligation de sécurité.

Juger que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement.

Juger que le licenciement de M. [REDACTED] ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse.

Condamner la société défenderesse à verser au salarié les sommes suivantes :

- 36.237,51 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct.

Ordonner la remise des documents de fin de contrat ainsi que du dernier bulletin de salaire rectifiés sous astreinte de 100 € par jour de retard.

Juger que le Conseil se réserve le droit de liquider l'astreinte.

Condamner l'employeur à payer à M. [REDACTED] la somme de 4.000 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Ordonner l'exécution provisoire de l'ensemble des dispositions du jugement à intervenir en application du Code de procédure civile.

LES FAITS :

M. [REDACTED] a été embauché par la [REDACTED] par contrat à durée indéterminée en date du 5 novembre 2007 en qualité d'ouvrier professionnel électricien Niveau II 3ème échelon coefficient 118 de la convention collective du BTP de la Réunion.

Puis, le contrat de travail de M. [REDACTED] a été transféré à la société [REDACTED] au sein du même groupe et le salarié a été promu au poste de compagnon professionnel.

En 2012, M. [REDACTED] a subi une lésion du rachis dorso lombaire. Puis en 2014, il a été victime d'une hernie discale.

En 2015, un deuxième accident du travail l'oblige à s'arrêter et en 2020 à nouveau une deuxième hernie discale.

Le 12 avril 2021, il est victime d'un nouvel accident de travail et encore une fois le 9 juin 2022.

Le 18 janvier 2023, M. [REDACTED] a été déclaré inapte à son poste et le médecin du travail précisait que son état de santé est incompatible avec son poste actuel.

Le 29 août 2023, M. [REDACTED] est reconnu travailleur handicapé.

Le 2 novembre 2023, il est licencié pour inaptitude à son poste.

M. [REDACTED] vient contester son licenciement et demande au Conseil de dire que son inaptitude soit reconnue d'origine professionnelle et que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse.

ARGUMENTATIONS DU DEMANDEUR :

M. [REDACTED] explique qu'il avait eu plusieurs accidents du travail et le dernier en date du 9 juin 2022 mais que l'employeur n'a pas déclaré l'accident auprès de la CGSS.

M. [REDACTED] dit avoir entamé une procédure de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la CGSS, sans succès.

M. [REDACTED] dit bien que son employeur était au courant du caractère professionnel de cette pathologie au moment du licenciement.

Les comptes rendus des examens médicaux du salarié mettent en évidence les difficultés du salarié les restrictions et les préconisations recommandées par le médecin du travail.

M. [REDACTED] affirme qu'il a toujours travaillé seul alors qu'il aurait dû être en binôme, que son employeur n'a jamais pris en compte les préconisations du médecin alors que le salarié avait un statut de travailleur handicapé.

Cette inaptitude est la conséquence de son manquement à l'obligation de sécurité.

En ce qui concerne le reclassement, M. [REDACTED] indique que son employeur lui avait transmis une liste de postes ouverts dans les différentes sociétés du groupe en lui précisant : « *ci-joint les postes qui sont ouverts, dis moi si quelque chose t'intéresse.* »

M. [REDACTED] dit que son employeur a manqué à son obligation de sécurité, de ce fait, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse il réclame 13,5 mois de salaire.

M. [REDACTED] affirme que son licenciement est d'origine professionnelle et prétend avoir droit à l'indemnité spéciale qui est doublée.

M. [REDACTED] indique que son employeur lui a causé un préjudice distinct du licenciement en manquant à son obligation de sécurité, ne respectant pas les préconisations du médecin du travail.

Pour M. [REDACTED], il a été victime d'un accident sur son lieu de travail puis a ensuite été déclaré inapte à son poste .

M. [REDACTED] dit qu'il a été dans l'obligation de saisir le Conseil de prud'hommes afin de légitimer ses droits il demande le paiement de l'article 700 du Code de procédure civile et de mettre les dépens à la charge de l'employeur.

M. [REDACTED] demande la remise des documents de fin de contrat ainsi que du dernier bulletin de salaire rectifiés sous astreinte de 100 € par jour de retard.

D'ordonner l'exécution provisoire de l'ensemble des dispositions du jugement à intervenir.

ARGUMENTATION DE LA PARTIE DEFENDERESSE :

La SOCIETE [REDACTED] précise qu'en 2012, elle avait reçu un arrêt de travail qui n'a pas été qualifié d'accident du travail et qu'elle n'a pas été informée d'un quelconque accident de travail.

En 2021, M. [REDACTED] a été placé en arrêt maladie puis en arrêt maladie professionnelle, maladie qui a été instruite et rejetée par le CRRMP.

En 2022, la difficulté n'a pas tenu au fait que l'employeur n'avait pas déclaré l'accident de travail mais au fait qu'après avoir remis un arrêt de travail maladie professionnelle, la prolongation a été délivrée sous le régime de la maladie non professionnelle, de sorte que la CPAM pour un même arrêt ne pouvait instruire différemment l'arrêt initial de la prolongation.

La SOCIETE [REDACTED] indique qu'elle n'a pas manqué à ses obligations.

Si la pathologie de M. [REDACTED] n'est pas reconnue d'origine professionnelle, cela signifie qu'elle n'est pas liée à l'exposition plus ou moins prolongée du demandeur, à un risque physique, chimique ou biologique, lors de l'exercice de sa profession et qu'elle n'est pas liée non plus aux conditions dans lesquelles le demandeur a exercé son activité professionnelle.

Par conséquent, il ne peut donc pas lui être demandé à la SOCIETE [REDACTED] les mesures mises en œuvre pour éviter un risque qui ne trouve pas son origine dans l'exécution du contrat de travail.

La SOCIETE [REDACTED] précise qu'à la lecture des avis de la médecine du travail, il apparaît aucun aménagement de poste n'a été préconisé avant novembre 2021.

Qu'à la date du 19 novembre 2021, la SOCIETE [REDACTED] conformément aux préconisations médicales, prévoit un véhicule à boîte automatique ainsi qu'un siège ergonomique à installer dans le véhicule. Le véhicule a été immatriculé le 6 juillet 2022.

Les missions de port de charges ont été déléguées soit à des collaborateurs intérimaires soit à des collègues de travail suivant l'avis du médecin du travail en date du 19 août 2025.

Selon les témoignages, les tâches restant à faire de M. [REDACTED] étaient le raccordement électrique des équipements et mise en service et qu'il travaillait assis pour préparer les petits coffrets électriques 13 modules sur le chantier flamboyant Est.

L'avis médical du 18 janvier 2023 dit bien que M. [REDACTED] « que l'état de santé du salarié est incompatible avec son poste actuel ce jour. ... pas de port répété de charges lourdes supérieurs à 10 kg et pas de travaux nécessitant la mobilisation prolongée des bras en hauteur (au dessus du plan des épaules) et les postures rachidiennes contraignantes). »

Le salarié a été informé des modalités de la procédure d'inaptitude et que le licenciement était la seule issue en cas d'absence de poste de reclassement disponible respectant les préconisations.

En l'espèce, M. [REDACTED] étant inapte à son poste, aucun aménagement de son poste de travail n'était envisageable.

La SOCIETE [REDACTED] a donc procédé à de multiples recherches de reclassement au sein des filiales du Groupe, les recherches ont donc été étendues au delà des seules filiales du groupe [REDACTED], de [REDACTED] et [REDACTED]

Aucune des filiales ayant répondu ne disposait d'un poste conforme aux aptitudes médicalement constatées de M. [REDACTED]

La SOCIETE [REDACTED] confirme que le CSE a bien été consulté et qu'aucune irrégularité ne saurait remettre en cause le licenciement.

M. [REDACTED] avait souhaité réaliser un bilan de compétences ou une reconversion professionnelle et la SOCIETE [REDACTED] a fait droit à cette demande.

La SOCIETE [REDACTED] précise que l'origine de l'inaptitude n'étant pas professionnelle.

Pour ce qui est de la demande de dommages et intérêts pour préjudice subi, M. [REDACTED] ne le démontre aucunement, aucune pièce n'est versée aux débats.

La SOCIETE [REDACTED] dit qu'il paraît inéquitable de laisser à sa charge les frais qu'elle a été contrainte d'engager dans la présente procédure et sollicite la condamnation de M. [REDACTED] au paiement de la somme de 1.000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DECISION

Les parties à la procédure régulièrement convoquées.

La partie présente a été entendue

Vu les pièces versées aux débats.

Sur le ressort de la décision :

Attendu que l'article D.1462-3 du Code du Travail dispose que :
« Le taux de compétence en dernier ressort du conseil de prud'hommes est de 5.000 € ».

Qu'en l'espèce, le demandeur a saisi le Conseil de Prud'hommes le 12 Mars 2024.

Qu'en conséquence le taux de compétence à retenir est de 5.000 €.

Attendu que l'article R.1462-1 du Code du Travail dispose que :

« Le conseil de prud'hommes statue en dernier ressort :

1° Lorsque la valeur totale des prétentions d'aucune des parties ne dépasse le taux de compétence fixé par décret ;

2° Lorsque la demande tend à la remise, même sous astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer, à moins que le jugement ne soit en premier ressort en raison du montant des autres demandes ».

Qu'en l'espèce le taux de compétence à retenir est de 5.000 € ;

Que la valeur totale des prétentions du demandeur dépasse 5.000 € ;

Qu'en conséquence le Conseil de Prud'hommes statue en premier ressort.

Sur la qualification de la décision :

Attendu que l'article 467 du Code de procédure civile dispose que : « le jugement est contradictoire dès lors que les parties comparaissent en personne ou par mandataire, selon les modalités propres à la juridiction devant laquelle la demande est portée » ;

Les parties à la procédure régulièrement convoquées.

Qu'en conséquence et de ce qui précède, la décision sera donc qualifiée contradictoire.

Sur le caractère professionnel ou non de l'inaptitude :

M. [REDACTED] demande au Conseil de dire que son aptitude est d'origine professionnelle.

Que M. [REDACTED] s'est présenté à une visite médicale de reprise en date du 18 janvier 2023.

Que le Docteur [REDACTED] avait précisé dans ses conclusions que « l'état de santé du salarié est incompatible avec son poste actuel ce jour. Le salarié peut effectuer tout autre poste au sein de l'entreprise ou du groupe respectant les préconisations suivantes : pas de port répété de charges lourdes supérieures à 10 kg et pas de travaux nécessitant la mobilisation prolongée des bras en hauteur et les postures rachidiennes contraignantes... »

Que le médecin du travail avait informé le salarié des modalités de la procédure d'inaptitude et que le licenciement est parfois la seule issue en cas d'absence de poste de reclassement disponible respectant les préconisations.

Qu'il appartient au médecin de déterminer l'aptitude ou non d'un salarié à son poste de travail, quelle que soit la nature de la pathologie sur laquelle il n'est pas amené à se prononcer.

Que la maladie professionnelle est définie comme étant une affection liée à l'exposition plus ou moins prolongée de l'assuré, à un risque physique, chimique ou biologique, lors de l'exercice de sa profession.

Que la maladie professionnelle peut également être causée par les conditions dans lesquelles le salarié exerce son activité professionnelle.

Que M. [REDACTED] a eu plusieurs arrêts de travail et que la pathologie est une lombosciatique L4-L5, examinée par le CRRMP qui a considéré qu'elle relevait de la maladie et qu'elle n'était pas liée à l'exposition plus ou moins prolongée du demandeur, à un risque physique, chimique ou biologique, lors de l'exercice de sa profession et qu'elle n'était pas liée à son activité professionnelle.

Que c'est la mission de la CGSS et les juridictions de sécurité sociale de déterminer si la pathologie d'un salarié présente un caractère professionnel (accident de travail ou maladie professionnelle) ou si elle est étrangère au contrat de travail.

En l'espèce, la maladie de M. [REDACTED] n'a pas été reconnue par la CGSS, ni par le CRMP comme maladie professionnelle.

Par conséquent, le Conseil rejette la demande de reconnaissance de maladie professionnelle de M. [REDACTED] ainsi que les demandes indemnaires y relatives.

Sur le non respect de l'obligation de reclassement :

L'employeur a l'obligation de rechercher un reclassement à un salarié déclaré inapte à son poste.

Que la procédure de licenciement pour inaptitude répond à un formalisme précis.

L'employeur n'a pas respecté cette obligation en ne mettant pas en œuvre une recherche sérieuse et exhaustive de reclassement.

Qu'il a fourni une liste de postes ouverts dans les différentes sociétés du groupe en demandant au salarié de dire si quelque chose l'intéresse.

Que cette liste ne fait pas état de la rémunération, de la durée du travail ou des particularités du poste.

Or, cette offre de reclassement n'est ni précise, ni personnalisée. Qu'elle n'est pas adaptée aux compétences et restrictions du salarié.

Que l'employeur doit préalablement rechercher tous les emplois disponibles et compatibles avec sa qualification.

Que l'employeur doit aussi proposer les postes temporairement vacants.

Que l'employeur doit se livrer à une recherche active, en formulant des offres de reclassement qui soient précises, concrètes et personnalisées.

En l'espèce, l'employeur s'est contenté d'affirmer qu'il a effectué toutes les recherches de reclassement possibles sans apporter le moindre commencement de preuve.

En vertu des principes énoncés par la Cour de cassation, un licenciement sans avoir procédé à une recherche sérieuse de reclassement est réputé être sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, le licenciement de M. [REDACTED] ne repose donc sur aucune justification

valable et est entaché d'irrégularité.

Par conséquent, le Conseil dit que la SOCIETE [REDACTED] a manqué à son obligation de reclassement et que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et accorde à M. [REDACTED] la somme de 26.842 € à ce titre.

Sur l'obligation de sécurité :

Vu l'article L4121-1 du code du travail qui prévoit que : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

Ces mesures comprennent :

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

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

Vu l'Article L4121-4 du code du travail :

« *Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.* »

Que L'employeur est tenu de respecter les recommandations émises par le médecin du travail, qu'il s'agisse d'aménagement de poste, de reconversion ou de réduction de la charge de travail, notamment pour préserver la santé du salarié.

Que l'art. L4624-1 du Code du travail précise que le médecin du travail a pour mission de conseiller l'employeur sur les conditions de travail et sur les mesures à prendre pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs.

Que L'employeur doit donc se conformer à ces recommandations.

Qu'il est démontré qu'une partie de l'inaptitude est liée à l'absence de mise en œuvre des aménagements nécessaires.

Que le médecin du travail avait recommandé un aménagement spécifique du poste de travail, et l'employeur ne l'a pas mis en place.

Que l'employeur n'a pas pris en compte les recommandations de la médecine du travail, il n'a pas correctement exploré les solutions de reclassement. Cela constitue un manquement à son obligation légale.

Que les comptes rendus des examens médicaux de M. [REDACTED] mettent bien en évidence les difficultés du salarié et restrictions ainsi que les préconisations recommandées par le médecin du travail.

Que M. [REDACTED] avait interpellé son employeur sur la charge de travail importante.

Que le médecin du travail avait avisé la société [REDACTED] depuis novembre 2021 en préconisant un aménagement de poste à M. [REDACTED] afin qu'il puisse poursuivre son activité dans les meilleures conditions :

- prévoir un véhicule avec boite automatique, pour raisons médicales ;
- équipé un siège réglable avec support lombaire adapté ;
- idéalement équipé d'étagères permettant un accès facilité et évité l'antéflexion et le port de charges lourdes répétées.

Qu'un véhicule avec boite automatique a été mis à la disposition du salarié le 19 août 2022.

Que l'employeur n'a jamais pris en compte les préconisations du médecin alors que M. [REDACTED] a un statut de travailleur handicapé.

Par conséquent, le Conseil dit que l'inaptitude de M. [REDACTED] est la conséquence du manquement à l'obligation de sécurité.

Que le licenciement de M. [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse.

Sur le préjudice distinct :

M. [REDACTED] réclame la somme de 20.000 € au titre de préjudice distinct.

Il est démontré que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité, en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail.

Que M. [REDACTED] a été déclaré inapte à son poste en raison du manquement de son employeur à son obligation de sécurité.

Que M. [REDACTED] est toujours suivi médicalement.

Que l'employeur a manqué de loyauté dans la mise en œuvre de son obligation de reclassement.

Que M. [REDACTED] a subi des préjudices distincts et le Conseil fait droit à sa demande pour un montant de 7.500 € à ce titre.

Sur la demande de frais irrépétibles :

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure civile dispose : « *Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer :*

1° A l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

2° Et, le cas échéant, à l'avocat du bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle ou totale une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'aide aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide. Dans ce cas, il est procédé comme il est dit aux alinéas 3 et 4 de l'article 37 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991.

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations. Néanmoins, s'il alloue une somme au titre du 2° du présent article, celle-ci ne peut être inférieure à la part contributive de l'Etat. »

Qu'en l'espèce, M. [REDACTED] a été contraint de saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire légitimer ses droits ;

Qu'il serait économiquement injustifié de laisser sa seule charge les frais exposés et non compris dans les dépens ;

Qu'en conséquence, la SOCIETE [REDACTED] devra verser à M. [REDACTED] la somme de 2.500,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La SOCIETE [REDACTED] succombant à l'instance, sera en outre condamnée au entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le bureau de jugement après en avoir délibéré conformément à la loi, par jugement mis à disposition au greffe, contradictoire et en premier ressort,

DIT que le licenciement de M. [REDACTED] est sans cause réelle et sérieuse.

DIT que l'inaptitude de M. [REDACTED] n'est pas d'origine professionnelle.

DIT que la SOCIETE [REDACTED] n'a pas respecté les préconisations de la médecine du travail.

DIT que la SOCIETE [REDACTED] a manqué à son obligation de sécurité.

DIT que la SOCIETE [REDACTED] n'a pas respecté son obligation de reclassement.

CONDAMNE la SOCIETE [REDACTED] en la personne de son représentant légal à payer à M. [REDACTED] les sommes suivantes :

- ▶ 26.842 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- ▶ 7.500 € au titre de dommages et intérêts pour préjudices subis.
- ▶ 2.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE M. [REDACTED] de ses autres demandes.

DEBOUTE la SOCIETE [REDACTED] en la personne de son représentant légal de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE la SOCIETE [REDACTED] en la personne de son représentant légal aux entiers dépens.

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier de la mise à disposition.

LE GREFFIER



LE PRESIDENT
Mme Maryse ABODI

