

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS**  
5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027  
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX

Tél : 02 62 40 22 04

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT DE DÉPARTAGE**

RG N° N° RG F 21/00399 - N°  
Portalis DC27-X-B7F-BHSS

**SECTION Industrie**

**AFFAIRE**

contre N.  
**S.A.R.L. ALURAL DESIGN**

**MINUTE N° 23/00096**

ccc à Société ALURAL  
DESIGN  
ccc aux avocats

NOTIFIÉ le : 15/09/23

FORMULE EXÉCUTOIRE  
délivrée le : 15/09/23

~

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

Arrêt n° .....  
du .....

Mis à disposition au greffe le : **13 Septembre 2023**  
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** N.

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro  
2021/00 du 27/09/2021 et d'une aide juridictionnelle  
Totale numéro 2021/007 du 15/11/2021 accordées par le  
bureau d'aide juridictionnelle de SAINT DENIS).  
Assisté de Me Laëtitia CHASSEVENT (Avocat au barreau de  
SAINT PIERRE)

**DEMANDEUR**

**SOCIETE ALURAL DESIGN** en la personne de son  
représentant légal

Représenté par Me Guillaume DE GERY (Avocat au barreau  
de SAINT-DENIS)

**DEFENDEUR**

**Composition du bureau de Départage section lors des  
débats et du délibéré**

Madame Audrey AGNEL, Président Juge départiteur  
Monsieur Emmanuel PAUL, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Pascal HAMEL, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Laurence GOURVILLE, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Klébert MAILLOT, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Farida DESSAY, Greffier  
et lors de la mise à disposition de Madame Edith LEONCE,  
Greffière,

Le Juge Départiteur statuant après avoir délibéré avec les  
conseillers prud'hommes présents.

**PROCEDURE**

M. N. a saisi le Conseil le 27 Octobre 2021.

Les parties ont été convoquées pour le bureau de conciliation du 22 Avril 2022, puis l'affaire a été renvoyée au 10 Juin 2022, au 26 Août 2022, au 18 Novembre 2022 et au 17 Février 2023, date à laquelle elles ont comparu.

L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 6 Avril 2023 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 06 Avril 2023, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 08 Juin 2023. A cette date, le Conseil s'est déclaré en partage de voix.

Les parties ont été convoquées par lettre recommandée avec avis de réception du 12 Juin 2023 pour l'audience de départage du 05 Juillet 2023.

A cette audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Après avoir entendu les parties en leurs explications l'affaire a été mise en délibéré.

Les parties ont été avisées que le jugement serait mis à disposition au greffe le 13 Septembre 2023.

\*\*\*\*

### **EXPOSÉ DU LITIGE**

Par une requête enregistrée au greffe le 27 octobre 2021, Monsieur . N a saisi le Conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion notamment pour solliciter le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, la société ALURAL DESIGN, à compter de la date du jugement à intervenir et obtenir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, sa condamnation à lui payer diverses indemnités.

L'affaire a été évoquée à l'audience de départage du 5 juillet 2023.

Soutenant oralement ses dernières conclusions du 10 juin 2022, Monsieur . N, demande au conseil de :

#### **A titre principal :**

*In limine litis,*

- surseoir à statuer dans l'attente du jugement à intervenir du pôle social du tribunal judiciaire;

*Au fond,*

- fixer son salaire de référence à la somme de 1.876,16 euros brut ;

- juger de la régularité et de l'opposabilité de l'avis d'inaptitude ;

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société ALURAL DESIGN à la date de l'envoi de la lettre de licenciement ;

- enjoindre à la société ALURAL DESIGN de fournir le registre des accidents et la fiche entreprise;

- juger que la société ALURAL DESIGN a manqué à son obligation de sécurité ;

- juger de l'origine professionnelle de son inaptitude ;

- condamner la société ALURAL DESIGN à lui verser :

- la somme de 13.133,12 euros brut de rappel de salaire et la somme de 1.313,31 euros de congés payés afférents ;

- la somme de 4.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi en raison de la non reprise du versement du salaire un mois après l'inaptitude ;
- la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts pour l'absence de visite médicale de reprise obligatoire ;
- la somme de 1.523,18 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi pour le non versement du complément de salaire sur arrêt de travail ;
- la somme de 968,40 euros de complément de salaire sur arrêt de travail et la somme de 96,84 euros de congés payés afférents ;
- la somme de 37.523,20 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- la somme de 36.897,80 euros d'indemnité spéciale de licenciement ;
- la somme de 5.628,48 euros d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 562,85 euros de congés payés afférents ;
- la somme de 175.600 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice futur ;
- la somme de 500 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de mutuelle ;
- la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière de formation professionnelle ;
- la somme de 2.000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de loyauté ;
- la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts pour absence de remise des bulletins de paie ;
- la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'entretien professionnel ;
- la somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour manquement à son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés ;
- débouter la société ALURAL DESIGN de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;
- condamner la société ALURAL DESIGN à lui verser la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi que les entiers dépens ;
- ordonner la remise des bulletins de paie et documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement ;
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A titre subsidiaire,

- juger son licenciement pour faute grave nul ;
- condamner la société ALURAL DESIGN à lui verser la somme de 37.523,20 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul.

A titre liminaire, Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] demande qu'il soit sursis à statuer dans l'attente du jugement du pôle social du tribunal judiciaire afin de pouvoir se prononcer sur la gravité des manquements de l'employeur.

Sur le fond, il conclut à la régularité de l'avis d'inaptitude émis le 3 mars 2021 et à son opposabilité à l'employeur au motif que l'étude de poste et des conditions de travail ont été effectuées le 27 février 2020, que des échanges ont eu lieu avec l'employeur le 27 octobre 2020 et que ce dernier a été informé en amont de la demande de visite de reprise par le salarié. Il fait valoir que la société ALURAL DESIGN n'a pas contesté l'avis d'inaptitude litigieux dans le délai imparti et lui fait grief de considérer que cet avis lui serait inopposable alors qu'elle n'a pas demandé de visite médicale de reprise dans le délai légal de 8 jours en méconnaissance de l'article R. 4624-31 du Code du travail.

Il invoque le manquement de la société ALURAL DESIGN à son obligation de protéger la santé et la sécurité de ses salariés pour ne pas avoir suivi les préconisations de la médecine du travail suite au premier accident dont il a été victime, à savoir d'exclure les travaux au dessus du plan des épaules et la manutention lourde ou répétée.

Il entend se prévaloir de l'origine professionnelle de son inaptitude.

Il reproche à l'employeur de ne pas avoir procédé à la reprise du paiement des salaires un mois après l'avis d'inaptitude et de ne pas avoir mené la procédure de licenciement pour inaptitude à son terme.

Il lui fait également grief de ne pas avoir procédé au versement du complément de salaire pendant ses arrêts maladie.

Il estime que tous les manquements de la société ALURAL DESIGN justifient le prononcé de la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Il conteste la faute grave qui lui est opposée par l'employeur et affirme que son absence au travail était justifiée par son inaptitude. Il précise que l'employeur a attendu 7 mois avant de le mettre en demeure de justifier de son absence. Il conclut à la nullité de son licenciement pour faute grave.

Il invoque d'autres manquements de l'employeur et sollicite l'indemnisation de divers préjudices.

Soutenant oralement ses dernières conclusions du 17 février 2023, la société ALURAL DESIGN s'oppose à l'ensemble des demandes adverses et sollicite la condamnation de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] à lui payer la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, outre les entiers dépens.

Elle précise qu'il n'y a plus matière à sursis à statuer.

Elle soutient que Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] aurait dû, à l'issue de son dernier arrêt de travail jusqu'au 30 mars 2021, soit se présenter à son poste de travail le 1er avril 2021, soit fournir un nouvel arrêt de travail.

Elle conclut à l'irrégularité de l'avis d'inaptitude du 3 mars 2021 faisant valoir qu'il repose sur une visite médicale à la demande du salarié qui était encore en arrêt maladie et qui n'a pas préalablement informé l'employeur. Elle considère que cette visite ne peut pas être assimilée à une visite de reprise, ni à une visite de pré-reprise.

Elle affirme qu'elle n'était donc pas en droit de licencier Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] pour inaptitude.

Elle reproche à Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] de ne pas s'être présenté à son poste de travail à la fin de son arrêt de travail pour l'organisation de la visite de reprise, de ne pas s'être tenu à la disposition de l'employeur et d'être resté taisant sur ses demandes de justifications d'absence.

Elle réfute l'ensemble des griefs opposés par le salarié.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, il convient de se reporter à leurs conclusions conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

L'affaire a été mise en délibéré par mise à disposition au greffe à la date du 13 septembre 2023.

## **MOTIFS DE LA DÉCISION**

### **SUR LA DEMANDE DE SURSIS A STATUER ET LA DEMANDE DE PRODUCTION DE PIÈCES:**

Par un jugement du pôle social du tribunal judiciaire de Saint-Denis du 1er février 2023, Monsieur N. a été débouté de sa demande de reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, la société ALURAL DESIGN.

Il s'ensuit que la demande de sursis à statuer dans l'attente de ce jugement est devenue sans objet.

Le registre des accidents et la fiche entreprise n'étant pas utiles à la résolution du présent litige, il y a lieu de débouter Monsieur N. de sa demande tendant à enjoindre à la société ALURAL DESIGN de produire ces pièces.

### **SUR LA DEMANDE DE RÉSILIATION JUDICIAIRE :**

Le salarié peut poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquements à ses obligations suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail. Dans ce cas, la résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle peut produire, dans certains cas, les effets d'un licenciement nul.

Lorsque l'employeur procède au licenciement du salarié postérieurement à l'introduction par ce dernier d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail, le juge doit se prononcer sur le bien-fondé de la demande de résiliation du contrat avant d'examiner le licenciement. Si la demande en résiliation judiciaire est justifiée, la date de la rupture est alors fixée à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

Monsieur N. a été engagé en 1990 par la société ALURAL en qualité de menuisier. Son contrat de travail a été transféré en 2014 à la société ALURAL DESIGN qui a procédé à la reprise de son ancienneté.

Le salarié a été victime d'un premier accident du travail le 19 mai 2017, puis d'un second accident du travail le 14 août 2018. Il a été placé en arrêt maladie à compter de cette date, et ce, jusqu'au 30 mars 2021.

A son initiative et avant même la fin de son arrêt maladie, Monsieur N. a rencontré le médecin du travail qui a émis, le 3 mars 2021, un avis d'inaptitude mentionnant que *"tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé"*.

Il est constant et non contesté que cet avis a été régulièrement notifié à l'employeur et que l'épouse de Monsieur N. a informé la société ALURAL DESIGN, par un courriel du 27 mars 2021, qu'à défaut de licenciement pour inaptitude dans le délai d'un mois à compter du 3 mars 2021, la reprise du versement des salaires devrait intervenir jusqu'à la date du licenciement.

Monsieur N. a été convoqué à un entretien préalable de licenciement prévu le 13 avril 2021 par un courrier de l'employeur du 31 mars 2021.

Par une lettre recommandée avec accusé de réception du 8 avril 2021 signée le 9 avril suivant, il a informé l'employeur de ce qu'il ne pourrait pas se rendre à l'entretien préalable de licenciement à raison de son état de santé résultant de l'accident du travail du 14 août 2018 et a demandé que la procédure de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle suive son cours.

Se plaignant de l'absence de reprise du versement des salaires, Monsieur N. a saisi le Conseil de prud'hommes en référé qui, par une décision du 24 août 2021, et considérant que l'employeur qui se prévalait de l'irrégularité et de l'inopposabilité de l'avis d'inaptitude soulevait une contestation sérieuse, a notamment dit n'y avoir lieu à référé et a renvoyé les parties à se pourvoir au fond.

Monsieur N. s'est vu reconnaître la qualité de travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) le 20 juillet 2021 et cette décision d'invalidité a été notifiée à l'employeur le 13 septembre 2021.

Après avoir vainement adressé au salarié des mises en demeure d'avoir à justifier de son absence depuis le 30 mars 2021, par des lettres du 15 septembre 2021 et des 8 et 10 octobre 2021, Monsieur N. a été licencié le 30 novembre 2021 pour faute grave à raison de son absence injustifiée.

Monsieur N. ayant saisi le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail dès le 27 octobre 2021, il convient de se prononcer, en premier lieu, sur les manquements de l'employeur qu'il invoque au soutien de cette demande, à savoir :

- l'absence de reprise du versement du salaire ;
- l'absence de visite médicale de reprise à l'initiative de l'employeur ;
- le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ;
- le non versement du complément de salaire en arrêt maladie.

Il résulte de l'article R. 4624-31 du Code du travail que le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail notamment après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.

L'article R. 4624-32 du même code précise que l'examen de reprise a pour objet : / 1° De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ; / 2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de préreprise ; / 3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ; / 4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Il résulte de ces dispositions que l'employeur est tenu d'organiser une visite de reprise après une absence du salarié d'au moins 30 jours, dès qu'il a connaissance de la date de fin de l'arrêt de travail, et qu'il doit convoquer le salarié à cette visite par tous moyens, et ce, au plus tard dans les 8 jours suivant la reprise effective du travail.

Il est admis que le salarié prenne l'initiative de la visite de reprise à la condition que l'employeur ait été préalablement averti. A défaut, l'avis d'inaptitude qui en résulte lui est opposable.

En l'espèce, Monsieur N. a pris l'initiative de rencontrer le médecin du travail pendant son arrêt maladie mais n'a pas, contrairement à ce qu'il soutient, informé préalablement son employeur de cette visite médicale qui ne saurait donc constituer une visite de reprise au sens de l'article R. 4624-31 du Code du travail précité.

Dès lors, l'avis d'inaptitude du 3 mars 2021 est opposable à l'employeur et Monsieur N. est mal fondé à lui reprocher l'absence de reprise du versement des salaires dans le délai d'un mois suivant la visite de reprise telle que prévue par l'article L. 1226-4 du Code du travail lorsque le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé dans l'entreprise, ni licencié.

Ce grief doit donc être écarté.

La société ALURAL DESIGN entend se prévaloir de l'absence de reprise effective du travail par Monsieur N. après le 30 mars 2021 et du défaut de réponse à ses mises en demeure des 15 septembre, 8 et 10 octobre 2021 pour expliquer l'absence d'organisation d'une visite de reprise à son initiative et reprocher au salarié un abandon de poste.

En premier lieu, Monsieur N. ne s'est présenté pour reprendre son travail après le 30 mars 2021 à raison de l'organisation d'une visite médicale à sa demande avant la fin de son arrêt maladie et de l'avis d'inaptitude émis le 3 mars 2021 par le médecin du travail.

En second lieu, dans sa mise en demeure du 15 septembre 2021, l'employeur indique "Depuis le 30/03/2021, date d'échéance de votre dernier arrêt de travail vous ne vous êtes pas présenté à votre poste et n'avez pas fourni de justificatif d'absence. / Vous avez tenté de faire reconnaître par le conseil de prud'hommes l'obligation de la société de vous licencier pour inaptitude, sur la base d'un avis d'inaptitude du médecin du travail. / Nous avons démontré que cette procédure était irrégulière, ce qui a donné lieu à une décision du 24 août 2021. / Il vous appartient de justifier de votre situation et je vous demande de m'adresser les documents justifiant de votre absence ou, si vous estimez être inapte, de produire les documents utiles."

Cette mise en demeure a été réitérée les 8 et 20 octobre 2021.

Or, seul le médecin du travail peut se prononcer sur l'aptitude du salarié à reprendre son activité et en l'absence de visite de reprise, le contrat de travail de l'intéressé demeure suspendu.

En outre, le fait pour Monsieur N. d'avoir pris l'initiative de la visite de reprise ne saurait dispenser l'employeur de son obligation d'organiser lui-même cette visite obligatoire après une absence de plus de 30 jours alors qu'il se prévaut de l'inopposabilité de la visite médicale réalisée à la demande du salarié sans son information préalable.

Enfin, le défaut de réponse du salarié aux mises en demeure d'avoir à justifier de son absence, adressées par la société ALURAL DESIGN environ 6 mois après la fin de son arrêt maladie, ne justifie nullement la carence de l'employeur qui s'est abstenu de demander à Monsieur N. de se présenter sur son lieu de travail pour organiser la visite de reprise, alors qu'il était parfaitement informé des intentions du salarié et de son état de santé et qu'il venait de recevoir, le 13 septembre 2021, le titre d'invalidité de l'intéressé.

Dans ces circonstances, le défaut d'organisation par l'employeur de la visite de reprise exigée par l'article R. 4624-31 du Code du travail ne peut qu'être fautif.

Au demeurant, et dès lors que seule la visite de reprise effectuée par le médecin du travail met fin à la suspension du contrat de travail, l'employeur qui n'a pas organisé la visite de reprise est mal fondé à reprocher au salarié un abandon de poste alors que son contrat de travail est toujours suspendu.

Monsieur N. invoque également un manquement de la société ALURAL DESIGN à son obligation de sécurité.

Aux termes de l'article L. 4121-1 du Code du travail, 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.

Selon l'article L. 4121-3 du même code, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. (...) / Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés aux troisième et avant-dernier alinéas du même I. / A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. (...)

Il résulte de ces dispositions que l'employeur est soumis à une obligation légale de prévention des risques professionnels lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne peut être exonéré de sa responsabilité en matière d'obligation de sécurité que s'il démontre la faute exclusive de la victime, des circonstances relevant de la force majeure ou s'il justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

L'employeur est également tenu d'élaborer un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui doit être régulièrement mis à jour et au moins chaque année pour les entreprises d'au moins 11 salariés.

En l'espèce, il est constant et non contesté que le DUERP de la société ALURAL DESIGN a été réalisé en septembre 2012 par un étudiant en BTS et mis à jour en 2017, date du premier accident de Monsieur N. , alors que l'évaluation des risques professionnels qui est une tâche permanente et qui suppose d'être organisée et coordonnée aurait nécessité la désignation d'une personne responsable au sein de l'entreprise pour y procéder régulièrement.

En outre, après le premier accident dont il a été victime le 19 mai 2017, le médecin du travail a émis un avis d'aptitude le 2 février 2018 en préconisant pour la reprise du travail d'exclure les travaux avec les bras au dessus du plan des épaules ainsi que la manutention lourde ou répétée.

Il ressort de la déclaration d'accident versée aux débats par l'employeur que Monsieur N. a été victime d'un second accident le 14 août 2018 alors qu'il procédait à la réparation de fenêtres en aluminium dans un contexte de port de charge lourde (fenêtre munie de vitrage épais).

La société ALURAL DESIGN produit des témoignages de salariés qui attestent de ce que le port de menuiseries ou de vitrages lourds se fait à plusieurs, ce qui n'est pas contesté par Monsieur N. .

Néanmoins, la société ALURAL DESIGN qui ne justifie nullement avoir aménagé le poste de travail de Monsieur N. au regard des préconisations du médecin du travail du 2 février 2018, ni mis du matériel adapté pour le portage à sa disposition à la date du second accident, ne saurait reprocher au salarié, en lien de subordination, d'avoir pris seul l'initiative de porter une vitre de 120 kg.

La responsabilité de la société ALURAL DESIGN à raison d'un manquement à son obligation de sécurité doit être retenue.

Enfin, Monsieur N. fait grief à la société ALURAL DESIGN de ne pas avoir procédé au versement d'un complément de salaire pendant ses arrêts maladie conformément à l'article 6-12 de la convention collective du bâtiment - ouvriers (entreprises occupant jusqu'à dix salariés).

Il ressort de l'extrait K-bis de la société ALURAL DESIGN qu'elle exerce une activité de fabrication et de commercialisation de menuiserie en aluminium et de menuiseries métalliques. En outre les bulletins de salaire remis à Monsieur N. mentionnent le code NAF 2512Z concernant la fabrication de portes et fenêtres en métal.

La société ALURAL DESIGN ne relevant pas de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990 dont Monsieur N. sollicite l'application, il y a lieu d'écarter le manquement tiré du non versement du complément de salaire sur arrêt de travail.

En considération des manquements retenus à l'encontre de la société ALURAL DESIGN et de leur gravité empêchant la poursuite de la relation de travail, il y a lieu de prononcer la résiliation du contrat de travail de Monsieur N. avec effet au 30 novembre 2021, date de son licenciement.

## **SUR LES DEMANDES INDEMNITAIRES :**

### **1) Sur les demandes résultant de la résiliation judiciaire du contrat de travail :**

Aux termes de l'article L. 1226-9 du Code du travail, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.



Il résulte de l'article L. 1226-13 du même code que toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

La résiliation du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED], aux torts de l'employeur étant prononcée pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à l'accident du travail, elle doit produire les effets d'un licenciement nul.

Il résulte de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail que les planchers et les plafonds fixés par l'article L. 1235-3 ne sont pas applicables aux cas de licenciement nul pour lesquels l'indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] se prévaut d'un salaire brut de référence de 1.876,16 euros qui n'est pas contesté par la société ALURAL DESIGN. Il convient donc de retenir ce montant.

Le contrat de travail de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] a été rompu alors qu'il avait 31 ans d'ancienneté, consécutivement à un accident du travail du 14 août 2018 ayant conduit à son placement en invalidité de catégorie 2.

Compte tenu de l'importance des préjudices subis, il y a lieu d'allouer à Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts à raison de la rupture fautive de son contrat de travail.

Selon l'article R. 1234-2 du Code du travail dans sa version applicable au litige, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1° Un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;
- 2° Un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans.

L'article L. 1226-15 de ce code n'étant pas applicable lorsque la résiliation judiciaire du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, pendant une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident de travail, il convient de condamner la société ALURAL DESIGN à payer à Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] la somme de 18.448,90 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] est également fondé à réclamer la somme de 5.628,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 562,85 euros de congés payés sur préavis.

Faute pour Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] de rapporter la preuve d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité qui lui a été accordée à raison de la rupture fautive de son contrat de travail, il y a lieu de le débouter de sa demande d'indemnisation au titre d'un préjudice futur.

## **2) Sur les rappels de salaire :**

Il résulte de ce qui précède que la société ALURAL DESIGN n'avait pas à procéder à la reprise du versement des salaires un mois après l'avis d'incapacité du 3 mars 2021 qui lui est opposable.

La demande d'indemnisation au titre du préjudice subi en raison de la non reprise du versement du salaire un mois après l'incapacité doit, par voie de conséquence, être rejetée.

En outre, et dès lors que le contrat de travail de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] est resté suspendu, il y a lieu de le débouter de ses demandes au titre des rappels de salaires et congés payés y afférents.

## **3) Sur la visite de reprise :**

Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] ayant été privé des règles applicables à la procédure de licenciement pour incapacité à raison de l'absence de visite médicale de reprise obligatoire organisée par l'employeur, il est fondé à réclamer la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts à ce titre.

#### **4) le non versement du complément de salaire sur arrêt de travail :**

Il résulte de ce qui précède que ce manquement n'a pas été retenu à l'encontre de la société ALURAL DESIGN.

Dès lors, Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] doit être débouté de sa demande d'indemnisation au titre du préjudice subi pour le non versement du complément de salaire sur arrêt de travail et de ses demandes au titre des rappels de complément de salaire sur arrêt de travail et des congés payés y afférents.

#### **5) Sur l'obligation de sécurité :**

Il ressort de l'étude du dossier médical de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] qu'il a présenté une hernie discale responsable de douleurs chroniques ainsi qu'une lombosciatique persistante à droite dans les suites de son accident du 14 août 2018 survenu dans un contexte de port de charges lourdes au travail.

L'état de santé du salarié étant directement en lien avec le manquement de la société ALURAL DESIGN à son obligation de sécurité, il y a lieu de lui allouer la somme de 3.000 euros de dommages et intérêts à ce titre.

#### **6) Sur les autres manquements :**

Il résulte de l'examen du dossier que la société ALURAL DESIGN a rempli ses obligations en matière de mutuelle et de contribution à la formation professionnelle.

En outre, et au delà des manquements retenus, la déloyauté de l'employeur n'est pas caractérisée au vu de l'ensemble des éléments du dossier.

Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] ne démontre pas, en l'espèce, l'existence d'un préjudice en lien avec un éventuel manquement de l'employeur à ses obligations en matière d'entretien professionnel.

Enfin, il résulte de ce qui précède que l'absence de remise de bulletins de salaire sur la période d'avril 2021 à septembre 2021 n'est nullement fautive. La demande tendant à enjoindre à la société ALURAL DESIGN de remettre ces documents au salarié sous astreinte doit donc être rejetée.

Il résulte de tout ce qui précède que Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] doit être débouté de l'intégralité de ses demandes indemnitaires pour le surplus.

#### **SUR LES DEMANDES ACCESSOIRES :**

La société ALURAL DESIGN, partie perdante, supportera la charge de l'intégralité des dépens de l'instance, lesquels seront recouvrés conformément à la loi sur l'aide juridictionnelle.

Compte tenu des démarches judiciaires qu'a dû accomplir Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED], la société ALURAL DESIGN sera condamnée à lui verser une somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La nature et l'ancienneté du litige commandent d'assortir le jugement de l'exécution provisoire.

#### **PAR CES MOTIFS**

**Le Conseil statuant après débats en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort, mis à disposition au greffe,**

**CONSTATE** que la demande de sursis à statuer dans l'attente du jugement du pôle social du tribunal judiciaire est devenue sans objet.

**DÉBOUTE** Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] de sa demande tendant à enjoindre à la société ALURAL DESIGN de produire le registre des accidents et la fiche entreprise.

**PRONONCE** la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] avec effet au 30 novembre 2021.

**FIXE** le salaire brut de référence de Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] à la somme de 1.876,16 euros.

**CONDAMNE** la société ALURAL DESIGN à payer à Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] les sommes suivantes :

- la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts à raison de la rupture fautive de son contrat de travail ;
- la somme de 18.448,90 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement ;
- la somme de 5.628,48 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 562,85 euros de congés payés sur préavis ;
- la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts au titre de l'absence de visite médicale de reprise obligatoire organisée par l'employeur ;
- la somme de 3.000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

**DÉBOUTE** Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] de ses demandes indemnitaires pour le surplus.

**CONDAMNE** la société ALURAL DESIGN à verser à Monsieur [REDACTED] N. [REDACTED] une somme de 1.500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

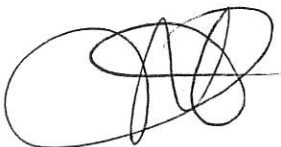
**REJETTE** toute autre demande.

**CONDAMNE** la société ALURAL DESIGN au paiement des entiers dépens, lesquels seront recouvrés conformément à la loi sur l'aide juridictionnelle.

**ORDONNE** l'exécution provisoire de la présente décision, en ce compris les frais et les dépens de l'instance.

**Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition du jugement au greffe, le 13 septembre 2023, les parties en ayant été préalablement avisées, la minute étant signée par Madame Audrey AGNEL, Présidente, et par Madame Edith LEONCE, Greffière de la mise à disposition.**

**LA GREFFIÈRE**



**LA PRÉSIDENTE**

