

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

27 rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

CB

**SECTION
Encadrement chambre 6**

RG N° F 12/12719

Notification le : 28 MAR 2014

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :

à :

RECOURS n°

fait par :

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 07 février 2014

Composition de la formation lors des débats du 13
janvier 2014

M. Philippe PASTRE, Président Conseiller
Employeur
M. Pierre KOELSCH, Conseiller Employeur
Mme Joëlle ESNAULT, Conseiller Salarié
M. Thierry RISPAL, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame Christine BOURDALEIX,
Greffier

ENTRE

M.

Assisté de Me Christophe NEVOUET (Avocat au
barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Représentée par la SELARL CAPSTAN RHONE
ALPES (avocats au barreau de Lyon) et par Monsieur
(Directeur de ressources
humaines)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 22 Novembre 2012.
- Mode de saisine : demande déposée au greffe
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 4 décembre 2012.
- Audience de conciliation le 23 avril 2013. En l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement.
- Débats à l'audience de jugement du 13 janvier 2014 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé fixé au 7 février 2014.
- Les parties ont déposé des pièces et écritures.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande

- Résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la société
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 85 000,00 €
- Indemnité compensatrice de préavis 16 857,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 1 685,70 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral 33 714,00 €
- Rappel de salaires 39 319,00 €
- Congés payés afférents 3 931,90 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 500,00 €
- Exécution provisoire
- Dépens
- Intérêts au taux légal

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €

LE CONSEIL

Les Faits :

Monsieur _____ a été embauché le 5 juin 2000, par contrat à durée indéterminée à temps plein, par la _____, en qualité de consultant. En dernier lieu, il était Manager d'Affaires au statut cadre, position 3-1, coefficient 170, relevant de la convention collective SYNTEC et disposait d'un salaire brut mensuel moyen de 5619euros.

Il a été arrêté pour maladie à compter du 19 octobre 2010 et a repris le 11 septembre 2011 dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique conformément à la décision du médecin du travail à la suite de la visite de reprise du 12 septembre 2011.

Une lettre de modification de contrat de travail valant avenant à son contrat de travail a été adressée à Monsieur _____

Le médecin du travail revoyait Monsieur _____ 21 décembre 2011 et le déclarait à nouveau apte à travailler dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Monsieur _____ était à nouveau arrêté du 3 septembre 2012 au 31 octobre 2012 puis l'arrêt fut prolongé jusqu'au 14 janvier 2013.

Par courrier du 5 novembre 2012 puis du 19 novembre 2012, Monsieur [redacted] faisait état auprès d' [redacted] de graves manquements à ses obligations, d'une part en ne lui remettant pas d'avenant à son contrat de travail pour revenir à temps plein à compter du 24 décembre 2011 et donc être rémunéré sur la base d'un temps plein et d'autre part, en modifiant le contenu de son poste, n'allant plus en mission auprès de ses clients, le contraignant à assister ses collègues dans la rédaction de propositions commerciales, d'appuis méthodologiques, d'élaboration de fiches de missions et d'un recueil de pratiques d'évaluation des compétences, sans rapport avec ce qu'il accomplissait auparavant et une réelle dégradation de ses conditions de travail et indiquait sa volonté de saisir le Conseil de Prud'hommes.

Le 22 novembre 2012, Monsieur [redacted] saisissait le Conseil de Prud'hommes pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

A la suite des courriers un entretien était fixé au 2 décembre 2012.

A l'issue de son arrêt de travail, Monsieur [redacted] s'est soumis à une visite de reprise. Le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste, en une seule visite et précisait qu'il ne pouvait « formuler de proposition de reclassement. Ce salarié pourrait occuper un emploi similaire dans un tout autre contexte relationnel et organisationnel ».

Le 28 janvier 2013, la société interrogeait la médecine du travail, par courrier, sur les postes pouvant être proposés. Le médecin du travail n'a fait que confirmé ce qu'il avait mentionné sur l'avis d'inaptitude.

Le 11 février 2013, Monsieur [redacted] était convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement prévu le 22 février suivant.

L'entretien eut lieu en présence de Monsieur [redacted] délégué du Personnel.

Le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement a été prononcé par courrier recommandé en date du 26 février 2013.

Par courrier du 2 avril 2013, Monsieur [redacted] contestait son licenciement.

C'est dans ces conditions que Monsieur [redacted] a saisi le Conseil de Prud'hommes pour se prononcer sur sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et, dans le cas de décision défavorable, dire et juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et se voir indemniser en conséquence.

Les moyens des parties :

Monsieur [redacted] demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur au motif qu'il aurait manqué à ses obligations contractuelles. Il s'appuie sur l'article 1184 du code civil et l'article L.1222-1 du code du travail.

Il motive cette demande en expliquant que la société ne lui a pas versé l'intégralité de sa rémunération à l'issue de l'avenant à son contrat prévoyant, selon lui, un passage à mi-temps du 12 septembre 2011 au 24 décembre 2011, pour raison thérapeutique. Il indique que dès lors que la société et lui n'avaient pas signé un nouvel avenant, la société aurait dû reprendre le paiement de l'intégralité de sa rémunération, quand bien même il lui adressait régulièrement ses attestations relatives à son mi-temps thérapeutique. Il mentionne l'article L.3123-14 du code du travail précisant qu'un contrat de travail à temps partiel est écrit. En l'absence d'un nouvel avenant de travail à mi-temps, la société a modifié unilatéralement son contrat de travail, ce qui constitue un manquement grave justifiant, selon lui, une prise d'acte.

De plus, le 17 et le 31 octobre 2012, Monsieur [redacted] écrivait à son employeur pour dire qu'il était démis de toute charge de travail et fonction depuis son retour d'arrêt maladie et que cela n'était pas

normal, ces courriels ne faisant que reprendre des points évoqués lors de son entretien d'évaluation et de courriels précédents.

Monsieur [redacted], salarié d' [redacted], atteste que Monsieur [redacted] lui a dit que la Direction ne souhaitait plus qu'il exerce ses fonctions de consultant pour elle et que Monsieur [redacted] Directeur chez [redacted], lui avait demandé de lui proposer des scénarios de reclassement externe.

Madame [redacted] atteste avoir constaté une « forme appuyée de mise à l'écart des missions en cours », constat faisant suite à plusieurs échanges avec Monsieur [redacted]

Monsieur [redacted] atteste, de son côté que Monsieur [redacted] lui a dit que la société ne souhaitait pas qu'il poursuive son métier de consultant.

Plusieurs clients attestent avoir réalisé des missions avec Monsieur [redacted]

Madame [redacted], adjoindte de Monsieur [redacted], DRH, atteste, quant à elle avoir « été témoin que Monsieur [redacted] et Monsieur [redacted], PDG de la société avaient la volonté d'exclure Monsieur [redacted] de la société en ne lui confiant plus aucune mission et responsabilité de manager ».

Enfin, pour Monsieur [redacted], ses conditions de travail se sont donc dégradées et en ne respectant pas les attributions de son contrat de travail, la société a, une nouvelle fois manqué gravement à ses obligations contractuelles.

Il rappelle, par ailleurs que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés, qu'en lui retirant ses tâches et responsabilités, comme évoqué ci-dessus, cela constituait une « mise au placard » et mentionne l'attestation de Madame [redacted] disant que « l'inaptitude de Monsieur [redacted] a été de façon certaine causée par la société ». Selon lui, l'attitude de la société a eu des conséquences très graves sur son état de santé, et produit l'attestation de son cardiologue pour soutenir ce point de vue.

C'est sur ces trois raisons que Monsieur [redacted] étaye sa prise d'acte et demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'entreprise.

De façon subsidiaire, il considère son licenciement sans cause réelle et sérieuse car la société, en ne lui proposant aucun poste de reclassement, en application de l'article L.1226-2 du code du travail, alors qu'il y avait 8 postes disponibles de consultants senior, n'a pas respecté son obligation de reclassement rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Qui plus est, Monsieur [redacted] estimant que son inaptitude est imputable à la société, son licenciement serait aussi sans cause réelle et sérieuse.

De son côté, la société [redacted] estime infondée la demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail formulée par Monsieur [redacted]. Elle rappelle que pour soutenir une telle demande, les faits invoqués doivent être suffisamment graves pour justifier la rupture et que par ailleurs, le juge doit tenir compte de la bonne foi de l'employeur.

La société affirme que ce n'est que le 5 novembre 2012 – lettre datée du 31 octobre 2012- qu'elle a eu connaissance des allégations de Monsieur [redacted] relatives à une violation, par la société, de ses obligations contractuelles. Elle souligne que ces affirmations sont intervenues dans un contexte de fragilisation de sa situation financière en raison de la décision de placement en invalidité en septembre 2012 et de la cessation du versement du salaire par la société compte tenu de l'invalidité et de l'arrêt de travail débutant le 3 septembre 2012.

Concernant le défaut de versement de l'intégralité de la rémunération qui aurait dû se faire à compter du 25 décembre 2011, la société relève qu'en application de l'article R4624-23 du code du travail, une visite de reprise avec le médecin du travail a eu lieu le 21 décembre 2011 et que celui-ci a déclaré Monsieur [redacted] apte en mi-temps thérapeutique ainsi que le montre la fiche médicale de la même date. Selon la société, l'avenant restait donc en application. Elle précise qu'elle attendait l'autorisation du médecin du travail pour une reprise à temps plein comme en atteste le courriel du 10 janvier 2012

du Directeur Général d' au médecin du travail : « ...au moment où vous estimerez qu'il pourra reprendre sa fonction de manager d'affaires à temps plein ... ». Il est avéré que le médecin du travail n'a jamais autorisé Monsieur à reprendre son activité à temps plein ni mis un terme à son mi-temps thérapeutique par la rédaction d'une fiche médicale.

La société indique qu'à plusieurs reprises Monsieur mentionne sa situation de temps de travail à 50%. Ainsi en est-il dans un courriel du 19 janvier 2012 préalablement à son entretien d'évaluation et dans le support à ce même entretien. En application des fiches de visites médicales, la société soutient que Monsieur a été en mi-temps thérapeutique du 12 septembre 2011 à la suspension de son contrat le 3 septembre 2012 et qu'il n'a jamais réclamé la signature d'un nouvel avenant pour un retour à temps plein, ni sollicité le versement de l'intégralité de sa rémunération. A ce titre, Monsieur a perçu des indemnités journalières de sécurité sociale et de la prévoyance pour toute la période courant jusqu'à sa mise en invalidité en septembre 2012.

La société invoque aussi le mail du 17 octobre 2012 de Monsieur à son consultant en bilan professionnel du cabinet pour soutenir qu'il était conscient de ne plus pouvoir exercer son métier compte tenu de sa situation médicale : « ...même si aujourd'hui je n'ai plus les mêmes possibilités d'exercer mon métier compte tenu de ma situation médicale... ».

Sur la modification unilatérale du contrat de travail et plus précisément la modification de ses attributions et sa mise au placard, la société conteste ces allégations aux moyens des pièces apportées (courriels, entretien d'évaluation) et soulève que les compétences de Monsieur n'ont jamais été remises en cause et que ce dernier ne s'est jamais plaint d'une sous-activité. Elle rappelle que la maladie de Monsieur n'a pas d'origine professionnelle et qu'aucune demande en ce sens n'a été formulée.

Elle conclut sur ce point en affirmant qu'elle n'a pas eu de comportement fautif d'une gravité telle qu'elle justifierait la résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur.

Sur le licenciement pour inaptitude, la société revendique sa volonté d'avoir tout mis en œuvre pour tenir son obligation de sécurité vis-à-vis de Monsieur notamment en soutenant que ne pas respecter la décision du médecin du travail serait violer l'obligation de sécurité de résultat dont elle est responsable.

Elle rappelle que le législateur a défini le harcèlement comme étant des agissements répétés qui ont pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits ou à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel –L.1152-1 du code du travail. Elle en conclut qu'il doit y avoir une volonté délibérée et réitérée de déstabiliser personnellement le salarié en dehors de l'exercice normal du pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise, c'est-à-dire des faits objectifs et non des ressentis, répétés, précisant que c'est à la personne s'estimant victime d'établir les faits qui permettent de laisser présumer l'existence d'un harcèlement. Ainsi, la société considère avoir respecté son obligation de sécurité de résultat et avance que Monsieur n'apporte aucun élément de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral et que jamais il ne s'est plaint directement auprès d'elle avant le second arrêt de travail de septembre 2012 qui a conduit à la déclaration d'inaptitude. Pour elle, si le médecin du travail avait détecté un harcèlement à l'égard de Monsieur il n'aurait pas maintenu le travail en mi-temps thérapeutique destiné à favoriser la guérison du salarié. De même, l'attestation du docteur ¹, Cardiologue, ne saurait être retenue pour caractériser un harcèlement moral car il ne fait que rapporter des propos tenus par son patient.

Sur l'obligation de reclassement, l'employeur doit rechercher le reclassement d'un salarié faisant l'objet d'un constat d'inaptitude en tenant compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule. En l'espèce, le médecin du travail a donné un avis sur les possibilités de reclassement. La société revendique le droit de se fier à l'avis du médecin du travail qu'elle a sollicité. Enfin, elle s'estime à bon droit pouvoir échapper à toute condamnation dès lors qu'elle ne dispose pas, compte tenu de l'avis du médecin et du niveau de formation du salarié, d'emploi permettant le reclassement. Enfin, l'obligation de reclassement, selon elle, est une obligation de moyen et non de résultat, n'imposant pas à l'employeur de créer un poste pour satisfaire à cette obligation. En fait, la société a recherché des solutions de reclassement en répertoriant l'ensemble des emplois vacants en son sein et les a adressés au médecin du travail pour avis dès le 28 janvier 2013. Ce dernier n'a pas

considéré ces solutions comme étant compatibles avec l'état de santé de Monsieur . C'est pourquoi elles ne lui ont pas été présentées, ce qui ne peut être reproché, selon elle.

En conséquence, elle requiert que la demande de résiliation judiciaire soit dite infondée, de constater l'absence de harcèlement moral et qu'elle n'a pas violé le respect de ses obligations de sécurité et son obligation de reclassement.

Motifs et Décisions :

Entendu les parties en leur plaidoirie ;

Vu les éléments et pièces fournis ;

Attendu qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder, en application de l'article 6 du code de Procédure Civile ;

Attendu qu'il incombe à chaque partie, en application de l'article 9 du Code de Procédure Civile, de prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention ;

Vu l'article L.1222-1 du code du travail en vertu duquel le contrat de travail est exécuté de bonne foi ;

Vu l'article 1184 du code civil qui prévoit que « *la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement.*

Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts.

La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances. » ;

Vu l'article L.3123-14 du code du travail précisant que « *le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne :*

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat. » ;

Attendu qu'il est établi que Monsieur . a été en arrêt de travail pour maladie du 19 octobre 2010 au 11 septembre 2011 puis mis en mi-temps thérapeutique, par le médecin du travail, à compter du 12 septembre 2011. Lors des visites suivantes, le médecin du travail le déclarait apte en mi-temps thérapeutique ;

Attendu que la société a transmis à Monsieur un avenant à son contrat de travail en date du 12 septembre 2011 correspondant à son passage en mi-temps thérapeutique

précisant : « suite à votre reprise du travail en mi-temps thérapeutique en date du 12 septembre 2011 pour une période allant jusqu'au 24 décembre 2011... », que cet avenant de passage à temps partiel est écrit et répond aux caractéristiques requises par l'article L.3123-14 du code du travail ;
Attendu que ce contrat faisait mention de la période de mi-temps thérapeutique sans toutefois préciser formellement qu'il prendrait fin le 25 décembre 2011 et que compte tenu de la poursuite de son mi-temps thérapeutique c'est à bon droit que les modalités de temps de travail à mi-temps se sont poursuivies. Il est constant qu'en enfreignant les décisions du médecin du travail, la société aurait commis une faute grave. Par ailleurs, Monsieur [redacted] au travers de différents échanges produits aux débats, ne conteste pas sa situation de travail à mi-temps, notamment dans son courriel du 19 janvier 2012 : « Compte tenu de ma situation particulière, mi-temps thérapeutique (depuis le 12 septembre 2011)... » et n'a jamais réclamé à la société la signature d'un nouvel avenant. Enfin, la bonne foi de la société relativement à ce sujet ne peut être remise en cause ;

Attendu que, pendant toute la période durant laquelle il a été en mi-temps thérapeutique et jusqu'à sa mise en invalidité en septembre 2012, Monsieur [redacted] a perçu le complément de sa rémunération au travers des indemnités journalières de la sécurité sociale et de la prévoyance conservant ainsi le même niveau de rémunération qu'avant son passage en mi-temps thérapeutique ;

Attendu que l'état de santé de Monsieur [redacted] et l'organisation de son temps de travail ne lui permettaient plus de travailler comme s'il était à temps plein afin d'éviter des déplacements et le stress lié à la réalisation d'objectifs. Ainsi dans son courriel du 19 janvier il écrivait : « J'ai bien noté et te suis reconnaissant de ta volonté de sécuriser ma relation de travail au regard de mes antécédents médicaux. J'ai en effet entendu et compris que tu ne souhaitais pas que j'intervienne en clientèle pour l'instant, ni en commercial, ni en réalisation de mission... à Amiens... » ;

Attendu que Monsieur [redacted] a continué à apporter ses compétences à la société tel que cela apparaît dans ses mails du 13 janvier 2012 à Madame [redacted], du 19 janvier, 2 février et 4 mars à Monsieur [redacted] du 5 juillet à Mesdames [redacted] et [redacted] du 7 mars à Messieurs [redacted] et [redacted] ;

Attendu que Monsieur [redacted] n'apporte aucun élément de nature à démontrer qu'il a réclamé un nouvel avenant, le complément de sa rémunération ni qu'il s'est plaint d'une sous-activité ou d'une perte de responsabilité ;

Attendu qu'en vertu de l'article L.1152-1 « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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 »,

Et attendu que Monsieur [redacted] affirme que la société aurait souhaité le « mettre au placard » mais que pour soutenir cette position il n'apporte que des attestations imprécises et non factuelles ou assises sur des propos qu'ils auraient tenus aux attestants et que l'attestation du Docteur [redacted] ne repose que sur les dires de Monsieur [redacted], le docteur n'ayant pu constater directement la situation ;

Attendu que dans ses mails du 19 et 25 janvier 2012, Monsieur [redacted] ne se plaint pas de pressions dont il aurait été victime mais formule une demande de « créer un cadre légal et sécurisant pour un aménagement de mon emploi (horaire et contenu) et continuer à exercer mon métier chez [redacted] » ;

Attendu qu'en conséquence Monsieur [redacted] n'établit pas de fait permettant de laisser présumer l'existence d'un harcèlement et attendu que si le médecin du travail avait considéré que Monsieur [redacted] était victime d'un harcèlement, compte tenu de son état de santé, il n'aurait pas poursuivi le mi-temps thérapeutique visant à favoriser sa guérison ;

De plus, il n'est pas contesté que la maladie de Monsieur [redacted] n'a pas une origine professionnelle ;

En conséquence, aucun élément évoqué par Monsieur [redacted] n'est de nature à soutenir valablement une résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société [redacted] ;

Attendu que, subsidiairement, Monsieur [redacted] considère son licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif qu'elle n'a pas satisfait à son obligation de reclassement ;
Attendu que l'article L1226-2 du code du travail précise que « *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 existantes dans l'entreprise.
L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. » ;

Attendu que la société [redacted] a recueilli ses postes disponibles et les a communiqués au médecin du travail pour recueillir son avis et attendu que le médecin du travail [redacted] a motivé l'avis d'inaptitude de Monsieur [redacted] en indiquant : « *l'état de santé du salarié ne me permet pas de formuler de proposition de reclassement. Ce salarié pourrait occuper un emploi similaire dans un tout autre contexte relationnel et / ou organisationnel* » et que le 5 février 2013, il a formulé les mêmes propos à la demande de la société proposant des solutions de reclassement pour Monsieur [redacted] ;

Attendu qu'enfreindre la décision du médecin du travail constituerait une faute grave de la part de la société car pouvant nuire à la santé du salarié ;

Attendu que l'obligation de reclassement est une obligation de moyen et non de résultat et que cette obligation doit tenir compte de l'avis du médecin du travail, en vertu de l'article L.1226-2 du code du travail pré-cité ;

Attendu qu'en conséquence la société a respecté son obligation de reclassement ;

En conséquence, il y a lieu de dire et juger infondée la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail de Monsieur [redacted] aux torts exclusifs de la société [redacted], que la société a respecté son obligation de sécurité et que le licenciement pour inaptitude de Monsieur [redacted] est fondé et de débouter Monsieur [redacted] de l'ensemble de ses demandes et de débouter la société de sa demande reconventionnelle,

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

Déboute M. [redacted] de l'ensemble de ses demandes et le condamne aux dépens.

Déboute la société [redacted] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile

LE GREFFIER


Christine BOURDALEIX



LE PRÉSIDENT


Philippe PASTRE