

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LONGJUMEAU

142 rue Pierre et Marie Curie

91160 LONGJUMEAU

Tél : 01.69.10.26.50

Email : cph-longjumeau@justice.fr

N° RG F 23/00198 - N° Portalis DC2S-X-B7H-CXZER6

15002
AFS / CT

CONVOCAATION LR-AR DEVANT LE BUREAU DE JUGEMENT

M. Mohamed HADJI

33 Rue Paul Vaillant

92240 MALAKOFF

Demandeur

Ayant pour conseil Me MARCELIN Carine
(avocat au barreau de PARIS)

Me Alain François SOUCHON

6 bis rue Jean-Baptiste Oudry

94000 CRETEIL

**Mandataire judiciaire de S.A.S. TRANSPORT
EUROMAT Défendeur**

**Le Greffier vous convoque à l'audience du : Mercredi 13 Novembre 2024 à 13:30 en
Section Commerce au Conseil de Prud'Hommes de LONGJUMEAU pour que soit examinée l'affaire
Mohamed HADJI c/ S.A.S. TRANSPORT EUROMAT, Me François-Nicolas MANCEL administrateur
judiciaire de S.A.S. TRANSPORT EUROMAT, Me Alain François SOUCHON Mandataire judiciaire de
S.A.S. TRANSPORT EUROMAT AGS CGEA IDF EST DELEGATION UNEDIC (Date de réception
de l'acte de saisine au Greffe 20 Avril 2023)**

Chef(s) de la demande

- Juger que le licenciement de Monsieur HADJI est dépourvu de cause
réelle et sérieuse

- Ordonner la communication du registre unique du personnel et les
relevés d'horaires de Monsieur HADJI du 11 septembre 2020 au 02
janvier 2022 sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par
document à compter de la convocation devant le bureau de jugement
avec faculté de liquider l'astreinte;

- Fixer au passif de la société TRANSPORT EUROMAT placée en
redressement judiciaire les créances suivantes :

- Dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat 10 000,00 Net
Euros

- Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de décompte du
temps de travail 5 000,00 Euros Net

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 5 060,80 Euros Net

- Dommages et intérêts pour préjudice moral 5 000,00 Euros Net

- Article 700 du Code de Procédure Civile 1 500,00 Euros Net

- Dépens

- Ordonner la remise de bulletin de paie, du certificat de travail et de
l'attestation pôle emploi conformes au termes de la décision sous
astreinte définitive de 50 euros par jour de retard à compter du prononcé
de la décision à intervenir avec faculté pour le conseil de liquider
l'astreinte.

- Exécution provisoire

- Ordonner que la décision soit opposable à l'AGS CGEA ILE DE
FRANCE EST

- Entiers dépens

COURRIER RECU LE

10 SEP. 2024

Me SOUCHON

Pour le demandeur : Vous êtes invité à vous présenter à l'audience muni des pièces utiles et d'une pièce
d'identité.

Pour le défendeur :

Pour les sociétés, les représentants légaux de celles-ci doivent se munir d'un kbis, et le cas échéant d'un
pouvoir établi par une personne habilitée, d'une pièce d'identité.

Pour les associations, le président doit se munir des statuts de l'association et le cas échéant d'un pouvoir
établi par une personne habilitée, d'une pièce d'identité.

Veillez aviser votre conseil de la date et de l'heure de l'audience.

Article 132 du CPC : (extrait du Code de Procédure Civile) : *“La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie de l'instance. La communication des pièces doit être spontanée.*

Le délai de communication des pièces, des moyens de droit et des moyens de faits que les parties comptent produire à l'appui de leur prétentions expire :

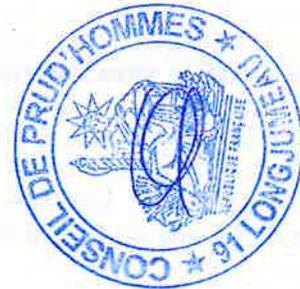
- pour la partie demanderesse : le 27 Septembre 2024

- pour la partie défenderesse : le 04 Octobre 2024

LA DATE LIMITE POUR ECHANGER LES dernières PIÈCES, Les MOYENS DE DROIT et de FAITS ou LES CONCLUSIONS, EST FIXÉE AU 30 Octobre 2024

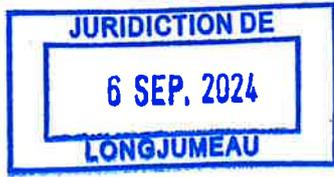
Article 135 du CPC : *“le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.”*

le 12 Septembre 2024
Le Greffier



COURRIER REÇU

MS SOUCHON



TRIBUNAL DE PROXIMITE ET CONSEIL
DE PRUD'HOMMES DE LONGJUMEAU
142 Rue Pierre et Marie Curie
91160 LONGJUMEAU

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE
LONGJUMEAU**

**Madame ou Monsieur le Président, Mesdames ou
Messieurs les Conseillers de la section Commerce
RG F 23/00198**

**REQUETE VALANT CONCLUSIONS N°1 AUX FINS DE SAISINE DU
CONSEIL DE PRUD'HOMMES (demande de convocation devant le bureau
de jugement)**

POUR :

Monsieur Mohamed HADJI, conducteur de véhicule, né le 26 décembre 1970 à Bologhine (ALGERIE), de nationalité algérienne et demeurant 33 rue Paul Vaillant Couturier à MALAKOFF (92240)

DEMANDEUR

Ayant pour avocat :

Maître Carine MARCELIN

4 Villa Chanez – 75016 PARIS

Tél. : 01.79.75.47.48 – Fax. : 01.85.08.34.60

contact@marcelin-avocat.fr

Toque E 0574

CONTRE :

1/ La société TRANSPORT EUROMAT, Société par actions simplifiée, immatriculée au RCS d'Evry sous le numéro 793 648 395, dont le siège social est situé 5 RUE DE LA STERNE à ATHIS-MONS (91200), prise en la personne de son représentant légal

2/ Maître SOUCHON Alain-François en qualité de Liquidateur de la Société TRANSPORT EUROMAT, demeurant 1 Rue des Mazières à EVRY-COURCOURONNES (91000)

3/ L'AGS CGEA d'ILE-DE-FRANCE EST, prise en la personne de son représentant légal, demeurant 164 - 174 rue Victor Hugo à LEVALLOIS-PERRET (92300)

DEFENDEURS

Faute pour les défendeurs de comparaître, ils s'exposent à ce qu'un jugement soit rendu contre eux sur les seuls éléments fournis par leur adversaire.

Article R1453-1 du Code du travail : « Les parties se défendent elles-mêmes. Elles ont la faculté de se faire assister ou représenter ».

Article R1453-2 du code du travail : « Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :

- 1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
- 2° Les défenseurs syndicaux ;
- 3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
- 4° Les avocats.

L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation. »

PLAISE AU CONSEIL

1 RAPPEL DE LA PROCEDURE

1.1 Renseignements d'usage

Employeur	TRANSPORT EUROMAT, APE : 4941B, CCN : Transports routiers
Date et type d'embauche	CDI écrit du 11 septembre 2020
Poste occupé	Conducteur de véhicule PL, ouvrier, groupe 06, coefficient 138 M
Salaire de base	2530,04 €
Date de l'entretien préalable	15 avril 2022
Date de la notification du licenciement	20 avril 2022

Motif du licenciement	Licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement
-----------------------	---

1.2 Demandes de Monsieur HADJI

Monsieur HADJI est bien fondé à formuler devant le Conseil de prud'hommes les demandes suivantes :

- **JUGER** que le licenciement de Monsieur HADJI est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- **ORDONNER** la communication du registre unique du personnel et les relevés d'horaires de Monsieur HADJI du 11 septembre 2020 au 2 janvier 2022, sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par document à compter de la convocation devant le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, avec faculté pour le Conseil de liquider l'astreinte ;
- **FIXER au passif de la Société TRANSPORT EUROMAT placée en liquidation judiciaire les créances suivantes :**
 - 10 000 € net à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat ;
 - 5 000 € net à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de décompte du temps de travail ;
 - 5 060,80 € net au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - 5 000 € net à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
 - 1 500 € net sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
 - Les entiers dépens.
- **ORDONNER** la remise de bulletins de paie, du certificat de travail et de l'attestation POLE EMPLOI conformes aux termes de la décision sous astreinte définitive de 50 € par jour de retard à compter du prononcé de la décision à intervenir, avec faculté pour le Conseil de liquider l'astreinte ;
- **ORDONNER** l'exécution provisoire sur l'ensemble de la décision à intervenir ;
- **ORDONNER** que la décision soit opposable à l'AGS CGEA ILE-DE-FRANCE EST.

Il sera fait droit aux demandes de Monsieur HADJI.

2 RAPPEL DES FAITS

2.1 Sur la société TRANSPORT EUROMAT

La Société défenderesse compte plus de 11 salariés.

Son code APE ou NAF est le 4941B.

La convention collective applicable au rapport de travail est celle des transports routiers.

2.2 Sur la relation contractuelle

Dès son embauche et tout au long de la relation contractuelle, Monsieur HADJI a travaillé avec sérieux et s'est pleinement investi.

Il a toujours donné entièrement satisfaction à son employeur.

2.3 Sur la fin de la relation contractuelle

Monsieur HADJI a été victime d'un accident du travail le 15 avril 2021.

Il a été déclaré inapte à son poste le 3 janvier 2022.

La Société défenderesse a convoqué Monsieur HADJI à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour un entretien fixé au 15 avril 2022.

Le 20 avril 2022, la société TRANSPORT EUROMAT notifiait à Monsieur HADJI son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Monsieur HADJI conteste l'ensemble des griefs invoqués à l'appui de son licenciement.

Le demandeur a par l'intermédiaire de son Conseil demandé si un rapprochement était envisageable. Cette démarche n'ayant pas abouti à la date des présentes, Monsieur HADJI n'a pas d'autre choix que de saisir votre Conseil.

C'est en l'état que se présente le litige.

3 DISCUSSION

3.1 Sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement

1. Rappel des règles applicables

L'article L. 1232-1 du Code du travail dispose expressément :

« Tout licenciement pour motif personnel est (...) justifié par une cause réelle et sérieuse ».

L'article L. 1226-10 du Code du travail prévoit :

« Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont

l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Cette proposition prend en compte, après avis du comité économique et social, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté.

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, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce ».

Il incombe donc à l'employeur de rechercher un poste de reclassement au sein de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient conforme aux capacités du salarié et aux recommandations du Médecin du travail, lequel doit être interrogé par l'employeur sur les modalités d'un éventuel reclassement du salarié.

Les représentants du personnel doivent également être associés à la recherche de reclassement.

2. Au cas particulier

La Société défenderesse n'a pas procédé à une recherche de reclassement sérieuse et loyale au sein de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient.

L'employeur ne justifie pas non plus avoir interrogé le Médecin du travail sur les modalités d'un éventuel reclassement de Monsieur HADJI.

Il ne justifie pas non plus avoir consulté les représentants du personnel.

Précisons qu'il a déjà été jugé que cette consultation était requise même en cas d'impossibilité de reclassement (Cass. soc. 23-10-2001 n° 99-40.126).

Il appartient à l'employeur de procéder à une recherche de reclassement loyale et sérieuse, étant entendu que la charge de la preuve lui incombe en la matière (Cass. soc. 6 octobre 2015 n° 14-18.432).

La Société défenderesse aurait dû rechercher un reclassement à Monsieur HADJI au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

L'employeur doit évidemment faire preuve de bonne foi dans sa recherche, ce qui implique qu'il fournisse aux entreprises consultées l'ensemble des informations permettant d'aboutir au reclassement du salarié, en ce compris notamment un descriptif de poste, son CV à jour..., et le temps nécessaire pour rechercher un poste conforme aux recommandations médicales et au parcours du salarié.

A cet égard, la Cour de cassation a récemment jugé que l'employeur avait méconnu son obligation de reclassement dès lors que les éléments qu'il produisait pour justifier de sa recherche ne témoignaient pas d'une recherche complète, personnalisée et précise (Cass. soc. 11-5-2017 n° 16-10.021).

A aucun moment, l'employeur n'a demandé à Monsieur HADJI de lui fournir un CV à jour, preuve s'il en était encore besoin qu'il n'avait nullement l'intention de chercher un reclassement le concernant.

Le licenciement est donc sans cause réelle et sérieuse.

3.2 Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

L'employeur doit agir de bonne foi tout au long de la relation contractuelle, ce que l'employeur n'a pas fait en l'espèce.

3.3 Sur le préjudice moral

Monsieur HADJI a été particulièrement affecté par le comportement fautif de son employeur.

Il est bien fondé à solliciter la réparation du préjudice subi à ce titre.

3.4 Sur les autres demandes

L'employeur refuse, en méconnaissance de ses obligations, de communiquer les relevés d'horaires de Monsieur HADJI en dépit de ses demandes.

Monsieur HADJI est bien-fondé à formuler les demandes suivantes :

- **ORDONNER** la communication du registre unique du personnel et les relevés d'horaires de Monsieur HADJI du 11 septembre 2020 au 2 janvier 2022, sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par document à compter de la convocation devant le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, avec faculté pour le Conseil de liquider l'astreinte ;
- **FIXER au passif de la Société TRANSPORT EUROMAT placée en liquidation judiciaire les créances suivantes :**
 - 5 000 € net à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de décompte du temps de travail ;

- 5 000 € net à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
- 1 500 € net sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Les entiers dépens.
- **ORDONNER** la remise de bulletins de paie, du certificat de travail et de l'attestation POLE EMPLOI conformes aux termes de la décision sous astreinte définitive de 50 € par jour de retard à compter du prononcé de la décision à intervenir, avec faculté pour le Conseil de liquider l'astreinte ;
- **ORDONNER** l'exécution provisoire sur l'ensemble de la décision à intervenir ;
- **ORDONNER** que la décision soit opposable à l'AGS CGEA ILE-DE-FRANCE EST ;
- **CONDAMNER** la société TRANSPORT EUROMAT, Me SOUCHON Alain-François en qualité de Liquidateur judiciaire de la Société TRANSPORT EUROMAT aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

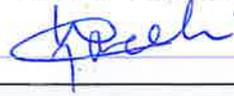
Vu les articles L. 1226-10 et L. 1232-1 du Code du travail,

Vu les pièces versées aux débats et la jurisprudence susvisée,

Il est demandé au Conseil de prud'hommes de Longjumeau de :

- **JUGER** que le licenciement de Monsieur HADJI est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- **ORDONNER** la communication du registre unique du personnel et les relevés d'horaires de Monsieur HADJI du 11 septembre 2020 au 2 janvier 2022, sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par document à compter de la convocation devant le Bureau de jugement du Conseil de prud'hommes, avec faculté pour le Conseil de liquider l'astreinte ;
- **FIXER au passif de la Société TRANSPORT EUROMAT placée en liquidation judiciaire les créances suivantes :**
 - 10 000 € net à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat ;
 - 5 000 € net à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de décompte du temps de travail ;
 - 5 060,80 € net au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - 5 000 € net à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ;
 - 1 500 € net sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
 - Les entiers dépens.
- **ORDONNER** la remise de bulletins de paie, du certificat de travail et de l'attestation POLE EMPLOI conformes aux termes de la décision sous astreinte définitive de 50 € par jour de retard à compter du prononcé de la décision à intervenir, avec faculté pour le Conseil de liquider l'astreinte ;
- **ORDONNER** l'exécution provisoire sur l'ensemble de la décision à intervenir ;
- **ORDONNER** que la décision soit opposable à l'AGS CGEA ILE-DE-FRANCE EST ;
- **CONDAMNER** la société TRANSPORT EUROMAT et Me SOUCHON Alain-François en qualité de Liquidateur judiciaire de la Société TRANSPORT EUROMAT aux entiers dépens.

SOUS TOUTES RESERVES



BORDEREAU DE COMMUNICATION DE PIECES N°1 ANNEXE A LA
REQUETE

1. KBIS du 14 avril 2023
2. Contrat de travail de Monsieur HADJI
3. Lettre de licenciement
4. Inscription POLE EMPLOI
5. Courrier de Me MARCELIN à la Société TRANSPORT EUROMAT
6. Attestation de Monsieur BOUGRAINE et copie de sa pièce d'identité
7. Attestation de Monsieur BAMBA et copie de sa pièce d'identité

Paris, le 18 avril 2023