

**ACCIDENT DE TRAVAIL – Protection dans l’emploi – Inaptitude – Obligation de reclassement – Consultation des délégués du personnel.**

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE BREST (Sect. Ind.) 25 juillet 2005  
**N. contre AMT Technostor**

Mme A. est entrée au service de la société Voilerie brestoise en qualité de storiste le 9 avril 1990. Cette société a été absorbée par fusion le 1<sup>er</sup> août 2003 par la société AMT Technostor ;

Le 30 mars 2001 Mme A. victime d'un accident du travail a transmis à l'entreprise des arrêts de travail successifs jusqu'au 28 février 2004. Puis à l'issue de deux visites de reprise passées auprès de la médecine du travail elle a été déclarée inapte à son poste de travail.

Compte tenu des restrictions du médecin du travail, comme mentionnées ci-après : *"son état de santé actuel contre-indique tout effort physique et effort de manutention. Les gestes de préhension de la main gauche et de la main droite sont également limités Mme A. peut être reclassée à un travail de secteur tertiaire, à temps partiel, excluant le travail sur écran : travail administratif ou standard téléphonique équipé d'un casque"* quant aux possibilités de reclassement de Mme A., la société AMT a constaté après avoir consulté les délégués du personnel le 18 mars 2004 sur ces possibilités, l'impossibilité de lui proposer un reclassement prépondant aux critères du médecin du travail et a du engager une procédure de licenciement pour inaptitude.

Mme A., licenciée pour inaptitude le 30 mars 2004, a saisi le Conseil de prud'hommes le 28 juillet 2004 d'une demande tendant à l'attribution de dommages et intérêts par application des dispositions de l'article L 122.32.7 du Code du travail, estimant que son employeur n'a pas satisfait loyalement à son obligation de reclassement.

Elle réclame subsidiairement par application des dispositions de l'article L 122.32.5 alinéa 2 du Code du travail une indemnité de 20 964 euros. En effet elle soutient que *"s'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement"*. Or l'employeur n'a pas respecté cette formalité préalable au licenciement.

**DISCUSSION :**

**L'article L. 122.32.5 du Code du Travail dispose que "si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail".**

*"S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement"*.

Il résulte de l'article L 122.32.5 du Code du travail que l'employeur a l'obligation de reclasser le salarié déclaré inapte à son poste et qu'il ne peut le licencier avant d'avoir cherché à le reclasser. L'employeur est tenu par les conclusions du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise.

A l'issue de la visite de reprise effectuée le 1<sup>er</sup> mars 2004 par Mme A., le médecin du travail a constaté que son état de santé était contre indiqué et interdisait tout effort physique

et effort de manutention. Les gestes de préhension de la main gauche et de la main droite étaient également limités.

**Il en conclut qu'une inaptitude au poste est donc à envisager et que Mme A. peut être reclassée à un travail de secteur tertiaire, à temps partiel, excluant le travail sur écran, travail administratif au standard téléphonique équipé d'un casque.**

Suite à l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail, la société AMT lui a formulé, par lettre en date du 8 mars 2004, les remarques suivantes :

*"Suite à vos indications des missions qui pourraient être affectées à Mme A., il s'avère en première étude que nous ne disposons pas de postes tertiaires actuellement disponible sur notre site de Brest (une personne à temps complet devant revenir de formation dans les prochains mois).*

*Les autres sites de l'entreprise ne disposent pas de place même à temps partiel. En effet du fait de la fusion AMT et Voilerie brestoise sans licenciement, l'entreprise se trouve en sureffectif en ce qui concerne les postes de tertiaire pourvus."*

Le Conseil retient, qu'il appartient à l'employeur au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail, en cas de difficulté ou de désaccord tenant à l'inaptitude physique de Mme A., d'occuper un travail administratif incluant le travail sur écran, de solliciter à nouveau l'avis du médecin du travail ; que la société AMT qui disposait de ce type de poste s'est exonérée de cette obligation, se contentant de dire qu'elle ne disposait d'aucun poste administratif de disponible.

Dans le cadre de son obligation de reclassement l'employeur est également tenu de consulter les délégués du personnel.

Si le Code du travail n'impose pas de forme particulière pour recueillir l'avis des délégués du personnel et que cet avis n'est qu'un avis consultatif, il ne s'agit pas néanmoins d'une simple formalité. Aussi l'employeur est tenu de fournir aux délégués du personnel toute l'information utile et nécessaire quand au reclassement du salarié.

Il ressort des attestations de Mmes F. et Fu., déléguées du personnel sur le site de Brest, que la société AMT les a informées le 3 mars 2004 de l'inaptitude à son poste de Mme A. et que la société AMT leur a demandé d'étudier des possibilités de reclassement au sein de l'entreprise.

M. Ch., délégué du personnel à Nantes, atteste avoir été informé par la société AMT le 4 mars 2004 de l'inaptitude de Mme A. et que le reclassement de Mme A. serait traité lors de la réunion des délégués du personnel le 18 mars 2004.

Il précise que lors de cette réunion, M. S., responsable administratif, après avoir répondu aux questions écrites, puis orales, a abordé le plus long sujet de la réunion, l'inaptitude confirmée de Mme A.. M. Ch. atteste également que lors la discussion M. S. a listé les différents

établissements et les différents métiers de l'entreprise et qu'un débat s'est engagé.

Il ressort également des pièces et des débats que sur le cahier des délégués du personnel où sont établis les comptes rendu, que sur celui de la réunion du 18 mars 2004, où ne figurait pas à l'ordre du jour l'avis des délégués du personnel concernant le reclassement de Mme A., la mention, "évocation de l'inaptitude de A. - procès-verbal établi séparément par discrétion" a été rajouté postérieurement et que le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel du 18 mars 2004 concernant leur avis sur le reclassement de Mme A. a été établi et signé par les délégués du personnel en décembre 2004.

Bien que certains éléments ont manifestement été établis pour le procès prud'homal, il n'est pas contestable que l'inaptitude de Mme A. a bien été évoqué lors de la réunion du personnel du 18 mars 2004.

Néanmoins il ressort des procès-verbaux de l'enquête, ordonnée par les conseillers de la formation du bureau de jugement qu'aux questions : "Est-ce que tous les postes du groupe vous ont été présentés et listés ?", Mme F. a répondu que "non".

Mme Fu. a répondu que "non, les possibilités de transformations, de mutations, de permutations de postes n'ont pas été abordées".

M. L. a répondu que "non, M. S. nous a dit qu'il n'y avait pas de postes pour Mme A., on ne nous a pas présenté l'ensemble des postes, ni des possibilités de transformations, etc."

M. Ch. a répondu que "on nous a demandé d'y réfléchir, savoir s'il y avait un poste dans le groupe. Pour moi il n'y avait pas de poste de libre. Je n'ai pas souvenir qu'on nous ait présenté des postes. On s'est fié au rapport du médecin du travail. Je ne connais pas Mme A., je suis de Nantes".

Le Conseil relève que la réponse faite par M. Ch. est en contradiction avec l'attestation qu'il a établie le 21 janvier 2005.

Mme G. a répondu : "Je connais tous les sites, ainsi que les métiers, mais je ne me souviens pas si on a parlé de transformation de poste, de mutation, ou de permutation, mais c'est fort possible."

"Est-ce qu'il y a eu un débat une discussion pour un reclassement de Mme A."

Mme F. a répondu que "à la réunion du 18 mars on a évoqué son cas, tous les délégués ont répondu la même chose, il n'y a pas eu de véritable débat".

Mme Fu. a répondu que : "on en a parlé, mais ça n'a pas été le sujet principal d'une réunion, ni mis à l'ordre du jour, on a demandé si on avait quelque chose, ça a duré un quart d'heure, je ne sais pas exactement mais pas très longtemps."

## Note.

Rien de révolutionnaire dans ce jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Brest, le 25 juillet 2005, et pourtant il mérite d'être mentionné en raison de la qualité de sa motivation.

Une salariée, victime d'un accident du travail, est déclarée inapte à son poste par le médecin du travail puis licenciée. La salariée saisit alors le Conseil de prud'hommes d'une demande de dommages-intérêts, estimant que l'employeur n'avait pas satisfait loyalement à son obligation de reclassement et, subsidiairement, qu'il ne lui avait pas communiqué les motifs qui s'opposent à son reclassement, comme l'y oblige l'article L. 122-32-5 Code du travail. Sur ce dernier point, le conseil ne s'attarde pas. Il constate que l'employeur n'a pas respecté les

M. L. a répondu que "non je n'ai pas souvenir qu'on ait vraiment débattu sur ce sujet, peut-être une dizaine de minutes".

M. Ch. a répondu que "oui, pendant la réunion du 18 mars, je ne peux vous dire la durée de la discussion. Ce sont Mme F. et Mme Fu. qui ont répondu connaissant le site de Brest".

Mme G. a répondu que "oui, il y a eu une discussion. J'en avais entendu parler par mes collègues du CE, on en a discuté en réunion de ce problème de reclassement. Je ne me souviens pas de la durée de la discussion. J'ai repris mes notes avant de venir ici et j'ai constaté que je les avais rayées, car j'ai cru comprendre que le reclassement de Mme A. était difficile, car c'était assez gave."

Au vu des éléments fournis par les parties et après enquête le Conseil relève que la société AMT n'a pas fourni aux délégués toute l'information nécessaire et utile leur permettant de débattre sincèrement pour émettre un avis éclairé.

En conséquence, le Conseil estime que la société AMT n'a pas satisfait à son obligation de reclassement en ne mettant pas tout en œuvre afin de chercher à reclasser Mme A. et que les délégués du personnel n'ont pas été loyalement consultés, n'ayant pas reçu toute l'information utile et nécessaire à un avis éclairé.

Par ailleurs, le Conseil relève également que Mme A. n'a pas été informé par écrit des motifs qui s'opposent à son reclassement en application du deuxième alinéa de l'article L. 122.35.5 du Code du travail, avant l'engagement de la procédure de licenciement.

En application de l'article L. 122.32.7 du Code du travail, le Conseil retient que le licenciement de Mme A. a été prononcé en méconnaissance des dispositions du premier et du deuxième alinéa de l'article L. 122.32.5 du Code du travail ; que la demande d'indemnité sur le fondement de l'article L. 122.32.7 du Code du travail inclut nécessairement la demande de dommages et intérêts pour la violation de l'obligation de notifier par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement et alloue à titre de dommages et intérêts à Mme A. une indemnité d'un montant de 20 964 euros correspondant à douze mois de salaire.

Sur l'article 700 du NCPC et les dépens : (...)

## PAR CES MOTIFS :

Dit et juge que la société SAS AMT Technostor n'a pas satisfait à son obligation de reclassement.

En conséquence la condamne à payer à Mme A. la somme de 20 964 euros à titre de dommages et intérêts.

Prononce l'exécution provisoire partielle pour un montant de 11 900 euros.

La condamne également à payer à Mme A. la somme de 900 euros au titre de l'article 700 du NCPC.

(Mme Le Baccon, prés. - M<sup>es</sup> Gloaguen, Ouilic-Audrain, av.)

prescriptions de l'article L. 122-32-5 Code du travail en vertu desquelles, il doit, « *s'il ne peut proposer un autre emploi* », « *faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement* ».

C'est en revanche avec beaucoup de soins qu'il motive son jugement selon lequel l'employeur n'a pas respecté loyalement son obligation de reclassement.

Le Conseil rappelle, tout d'abord, que l'employeur, dans la mise en œuvre de son obligation de reclassement du salarié inapte à son poste, est tenu par les conclusions et indications données par le médecin du travail. A cet égard, il relève que l'employeur n'a pas sollicité un deuxième avis du médecin du travail sur les mesures qu'il aurait pu mettre en œuvre afin de résoudre les difficultés qu'il rencontrait dans la mise en œuvre de son obligation de reclassement conformément aux premières recommandations du médecin du travail. Premier manque de loyauté dans la recherche d'un reclassement.

Il relève ensuite que, toujours en application de l'article L. 122-32-5 Code du travail et toujours dans le cadre de son obligation de reclassement, l'employeur doit consulter les délégués du personnel (DP). Afin d'évaluer dans quelle mesure l'employeur s'est ou non conformé à cette obligation, le Conseil ne va pas se contenter d'analyser les attestations et le cahier des délégués du personnel mais ordonne une enquête. Et ce n'est qu'après le recoupement de ces différents éléments qu'il en déduit que, si l'inaptitude de la salariée a effectivement été évoquée lors d'une réunion des DP, l'employeur ne leur a pas présenté et listé tous les postes du groupe. Il n'y a pas non plus eu de véritable discussion pour trouver un reclassement à la salariée inapte. Partant, le Conseil en conclut que l'employeur n'a pas fourni aux DP « *toute l'information nécessaire et utile leur permettant de débattre sincèrement pour émettre un avis éclairé* ». Deuxième manque de loyauté dans la recherche d'un reclassement.

La motivation du jugement, à travers la multiplicité des éléments de fait retenus pour que le conseil forge son appréciation, montre la difficulté d'établir l'existence de débats réels et la qualité de l'information fournie aux délégués du personnel alors même que dans le cas d'espèce, la question du reclassement de la salariée inapte à son emploi avait été abordée lors d'une réunion des DP.

On imagine aisément à quel point cette difficulté est amplifiée lorsque les DP sont consultés individuellement sur le sujet et en dehors de tout cadre formel, comme le permet la Cour de cassation (1). A la différence de cette dernière, le Conseil de prud'hommes de Brest ne se contente pas d'une simple exécution formelle de l'obligation de consulter les DP. Il tire ainsi les conséquences du caractère substantiel de cette obligation, conformément à la volonté du législateur qui sanctionne le non-respect de l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article L. 122-32-5 Code du travail par le versement d'une indemnité minimale de douze mois de salaires (2).

**Rachel Gourdol**

(1) Cass. Soc. 29 avril 2003, Bull. civ. V n° 144.

(2) L. 122-32-7 c. travail.