

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
B.P. 2140  
LE FORUM-7, Avenue de Verdun  
26021 VALENCE CEDEX

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT  
PRONONCE PAR MISE A DISPOSITION  
AU GREFFE

RG N° N° RG F 22/00160 - N°  
Portalis DCUM-X-B7G-5QT

EXTRAIT DES MINUTES  
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE VALENCE

17 Novembre 2023

SECTION Industrie

AFFAIRE

contre  
S.A.S. SAICA PAPER FRANCE

Représenté par Me Isabelle ROUX (Avocat au barreau de  
LA DROME)

DEMANDEUR

MINUTE N° 23/00096

S.A.S. SAICA PAPER FRANCE

573 route des Ortis  
26240 LAVEYRON

Représentée par Me Bruno DEGUERRY (Avocat au barreau  
de LYON)

DEFENDEUR

Syndicat CGT SAICA PAPER CHAMPBLAIN  
LAVEYRON

Usine de Champblain  
ZI des Ortis  
26240 LAVEYRON

Représenté par Me Isabelle ROUX (Avocat au barreau de  
LA DROME)

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du  
délibéré

Madame Sylvie TEMPERE, Présidente Juge départiteur,  
Monsieur Jérôme CERDAN, Assesseur Conseiller (S)  
Madame Marylin LAMARQUE, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Laurence GODFROY, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Christine GAUSSEN,  
Greffière

PROCEDURE

- Date de la réception de la demande : 08 Juin 2022  
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 06 Septembre  
2022

- Convocations envoyées le 08 Juin 2022
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 06 Juin 2023
- PV de départage du 6 juin 2023
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 20 Septembre 2023 (convocations envoyées le 13 Juin 2023)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 17 Novembre 2023
- Décision prononcée par mise à disposition en application de l'article 450, alinéa 2 du Code de Procédure Civile et signée par Madame Sylvie TEMPERE, Présidente Juge départiteur et par Madame Christine GAUSSEN, Greffière

**Chefs de la demande**

- Faire injonction à la SAS SAICA PAPER FRANCE de produire le registre du personnel du site de CHAMPLBLAIN depuis le 1er janvier 2021 ainsi que les entretiens annuels de M. [redacted] depuis 2012
- Constaté l'absence de recherche de reclassement loyale et sérieuse entraînant la requalification du licenciement en rupture dépourvue de cause réelle et sérieuse en conséquence condamner la SAS SAICA PAPER FRANCE à payer :
  - Indemnité de préavis 6 782,00 Euros
  - Congés payés afférents 678,20 Euros
  - Dommages et intérêts pour perte d'emploi 61 000,00 Euros Net
  - Article 700 du code de procédure civile 3 000,00 Euros
  - Vu les dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail, fixer la moyenne des trois derniers mois de salaire à la somme de 3 391 euros

**DEMANDEUR**

**S.A.S. SAICA PAPER FRANCE**

Demande reconventionnelle

- Article 700 du code de procédure civile 2 000,00 Euros

**CGT SAICA PAPER FRANCE CHAMPBLAIN**

- Dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession 2 000 Euros net
- Article 700 du code de procédure civile 1000 Euros

**DEFENDEUR**

## PROCEDURE ET PRETENTIONS

Vu la saisine du présent Conseil de Prud'hommes le 8 juin 2022 par et le syndicat CGT SAICA PAPER CHAMPBLAIN LAVEYRON afin de requalification du licenciement pour inaptitude non-professionnelle en rupture abusive (absence de cause réelle et sérieuse pour défaut de respect de l'obligation de reclassement) et condamnation de l'employeur, la SAS SAICA PAPER FRANCE, au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts, outre indemnité de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Vu l'absence de conciliation des parties et le renvoi de la cause devant le bureau de jugement section industrie et l'examen de la cause à l'audience du 4 avril 2023.

Vu le procès-verbal de partage de voix dressé le 6 juin 2023 et la convocation des parties à l'audience de départage du 20 septembre 2023.

Vu le nouvel examen de la cause et la reprise par les parties de leurs écritures déposées à la procédure et contradictoirement échangées.

La décision était mise en délibéré au 17 novembre 2023.

Vu la relation contractuelle initiée dans un premier temps sous forme précaire (CDD) à compter du 23 juin 1997 ayant été reconduite à compter du 1 janvier 1999 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Vu la convention collective nationale des papiers, cartons et celluloses applicable aux relations contractuelles.

Vu les entretiens professionnels 2012, 2020 et 2021 au cours desquels, dans le premier l'intéressé manifestait le souhait de changer de poste sous deux ans pour accès à un poste de responsabilité en travail de journée (les deux autres entretiens étaient sans aucun contenu réel : RAS, aucun projet, aucune formation).

Vu la première lettre de doléance du salarié relativement au travail de nuit en date du 15 juin 2021 adressée à son employeur.

Vu l'avis d'aptitude au travail rendu par la médecine du travail le 13 juillet 2021 dans le cadre d'un examen médical périodique sous réserve de la suspension temporaire de tout travail de nuit.

Vu l'avis rendu le 27 octobre 2021 par la médecine du travail concluant à une aptitude au travail et à tout poste de jour (exclusion du travail de nuit permanent ou posté) et donc à une inaptitude à l'exécution du poste actuel occupé (fonction postée avec alternance des fractions horaires).

Vu l'avis d'inaptitude au poste occupé rendu le 4 novembre 2021 soulignant l'aptitude de l'intéressé à tout poste sans horaire de nuit excluant donc les horaires 21h00/6h00 (cf. courrier électronique de la médecine du travail du 8 décembre 2021).

Vu l'obligation de reclassement pesant sur l'employeur et les propositions faites au salarié à ce titre le 17 décembre 2021 et le refus opposé par celui-ci (courrier du 24 décembre 2021).

Vu la consultation préalable du C.S.E le 10 décembre 2021.

Vu la procédure de licenciement engagée le 29 décembre 2021 (entretien préalable au 7 janvier 2022) et le licenciement prononcé par LRAR datée du 13 janvier 2022.

Vu l'attestation UNEDIC faisant ressortir une moyenne de rémunération mensuelle de 3 391€ (moyenne des douze derniers mois plus favorable) et les bulletins de paie de l'année 2021.

### **MOTIFS DE LA DECISION**

Il convient pour une juste et complète connaissance des faits, réclamations, moyens et arguments de se reporter aux écritures et pièces des parties.

Les parties s'opposent relativement à la moyenne de rémunération brute du salarié à prendre en considération (3391€ contre 2400,74€).

La partie demanderesse argue avoir effectué son calcul par référence aux salaires portés sur la déclaration UNEDIC (exact après vérification faite). La partie défenderesse se contente de faire référence aux salaires de l'intéressé de février 2021 à janvier 2022 sans expliciter d'une quelconque manière les montants retranchés ni joindre un décompte détaillé de ses calculs.

Aussi convient-il de valider la moyenne retenue sur la base de la déclaration UNEDIC dressé par l'employeur et donc de fixer la moyenne mensuelle des salaires à 3 391€.

Il n'est pas discuté que l'intéressé faisait l'objet de deux avis d'inaptitude non-professionnel à l'exercice de son poste de travail et que l'employeur contraint à une obligation de reclassement après consultation du C.S.E procédait au licenciement de l'intéressé motif pris d'une impossibilité de reclassement (refus sur les trois offres proposées).

Le débat se noue donc sur le respect ou pas loyal de cette obligation par l'employeur. Toutefois cette question doit être examinée au regard de la spécificité des faits de l'espèce, à savoir non pas une inaptitude à la fonction ou au poste lui-même en sa nature mais à l'horaire régulier de nuit auquel il contraignait selon un système de rotation des salariés s'agissant d'un travail posté (3X8).

Cette particularité impose donc non seulement de vérifier la recherche loyale d'un poste ou d'une fonction autre imposant un travail de jour et ce tant au sein de l'établissement que dans le périmètre du groupe, mais également la vérification de l'impossibilité d'aménagement via des horaires individuels adaptés soit au titre du poste occupé soit d'un autre poste. Cet examen doit être mené au regard des circonstances factuelles : ancienneté de 24 ans et 7 mois, de la dimension de l'établissement et du nombre de salariés, de la mouvance et rotation des postes et personnels au sein de l'établissement, de la nécessaire anticipation organisationnelle liée, et des formations proposées et suivies par le salarié.

Ainsi convient-il de relever que si le salarié émettait le souhait d'un poste de responsabilité en travail de jour en 2012 dans un délai de deux ans, aucune indication n'est donnée sur les motifs du non-aboutissement de ce souhait et sur les formations suivies depuis cette date, l'absence de toute formation en 2020 et 2021 étant par ailleurs avérée. Aussi l'employeur est particulièrement mal venu à souligner l'inadaptation du salarié à certains postes et à souligner la nécessité de

formations, alors qu'en présence d'un salarié de plus de 24 ans d'ancienneté il ne justifie à aucun moment du respect de son obligation à ce titre.

S'il est indéniable que l'employeur procédait à des recherches de postes au sein de l'établissement et du groupe et recevaient des réponses pour l'essentiel négatives, celles-ci restaient excessivement formelles (cf. échanges au cours du CSE du 10 décembre 2021) d'une part, sans recherche d'adaptation horaire de postes (horaires individualisés) et mise en exergue des éventuelles impossibilités d'y procéder, et d'autre part sans anticipation de mouvements de personnels à moyen terme et de recherche de solutions temporaires dans l'attente de libération de postes plus ou moins prévisibles sur site (cf. CSE du 10 décembre 2021, celui du 13 octobre 2022, registre du personnel).

Confronté dans un tel contexte à trois offres dont deux impliquaient un changement géographique de plusieurs centaines de kilomètres avec une rémunération moindre et une autre un emploi précaire sans promesse d'embauche, le refus du salarié ne saurait apparaître illégitime.

En présence d'un salarié présentant une telle ancienneté (24 ans), sans souci disciplinaire, dont la seule restriction médicale est le travail de nuit, il est pour le moins légitime d'attendre de l'employeur une véritable recherche de maintien d'emploi et la manifestation d'une volonté réelle de trouver une solution au-delà d'un simple examen formel à extrême court terme des postes disponibles. Ce « minima » auquel l'employeur se pliait ressort dans un tel contexte et de telles circonstances d'une forme de déloyauté.

L'obligation mise à sa charge à ce titre si elle ne saurait lui imposer d'être inventif, le contraint cependant à un engagement sincère de recherche d'une solution adaptée et concrète nécessitant de sa part la démonstration d'une volonté réelle et investie de procéder au reclassement, telle des adaptations de postes et d'horaires et à défaut, la démonstration des impossibilités d'y procéder. A cet égard un manquement évident doit être relevé.

En l'espèce cette volonté sincère et réelle fait donc manifestement défaut. Ce manque d'investissement constitue par suite un exercice déloyal de l'obligation de reclassement mise à charge.

En conséquence, convient-il de juger que l'employeur manquait à son obligation de reclassement privant le licenciement de sa cause réelle et sérieuse.

L'intéressé peut donc légitimement prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis et à des dommages et intérêts (cf. barème de l'article 1235-3 du code du travail).

Il y a lieu de condamner par suite la partie défenderesse à payer à de ces chefs les sommes respectives de 6 782€ outre indemnité compensatrice de congés payés et de 40 000€ au titre du préjudice financier (cf. justificatifs de la partie demanderesse).

L'équité commande par ailleurs d'octroyer au même une indemnité au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile à hauteur de 2 000€.

Le syndicat CGT est recevable en la forme (cf. statuts) à intervenir.

Engagé dans la défense des intérêts collectifs des salariés, ledit syndicat est légitime à s'associer

à l'action individuelle de [redacted], en ce que le présent litige met en cause le respect par l'employeur d'une obligation de moyen renforcée (obligation de reclassement) dont l'irrespect est susceptible de préjudicier à l'ensemble des salariés.

Aussi ledit syndicat présente-t-il bien qualité et intérêts à agir. Il convient en conséquence de recevoir sa demande de dommages et intérêts à hauteur d'un euro symbolique et de lui octroyer au visa de l'équité une indemnité au titre des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile à hauteur de 1 000€.

La partie défenderesse qui succombe à l'instance en supporte les entiers dépens.

## PAR CES MOTIFS

Après débats en audience publique, par décision prononcée par le juge du départage après avis des trois conseillers présents, rendue en premier ressort contradictoire, mise à disposition au greffe de la juridiction.

FIXE la moyenne des rémunérations brutes mensuelles de [redacted] à la somme de 3 391€ ;

JUGE que la SAS SAICA PAPER FRANCE manquait à son obligation de reclassement à l'égard du susnommé ;

JUGE donc le licenciement de [redacted] pour inaptitude non-professionnelle prononcée par courrier recommandé daté du 13 janvier 2022 dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE en conséquence la SAS SAICA PAPER FRANCE à payer à [redacted] les sommes suivantes :

- 6 782€ (SIX MILLE SEPT CENT QUATRE VINGT DEUX EUROS) à titre d'indemnité compensatrice de préavis outre indemnité compensatrice de congés payés de 678,20€ (SIX CENT SOIXANTE DIX HUIT EUROS VINGT CENTIMES),

- 40 000€ (QUARANTE MILLE EUROS) au titre de dommages et intérêts pour préjudice financier né de la rupture abusive,

- 2 000€ (DEUX MILLE EUROS) d'indemnité de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

CONDAMNE la SAS SAICA PAPER FRANCE à rembourser à Pôle Emploi les indemnités chômage payées à l'intéressé à hauteur de 3 mois,

JUGE recevable l'intervention du syndicat CGT SAICA PAPER CHAMPBLAIN LAVEYRON,

CONDAMNE la SAS SAICA PAPER FRANCE à payer au syndicat CGT SAICA PAPER CHAMPBLAIN LAVEYRON les sommes de :

-1€ ( UN EURO) à titre de dommages et intérêts ,

-1000€( MILLE EUROS) au titre de l'indemnité de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

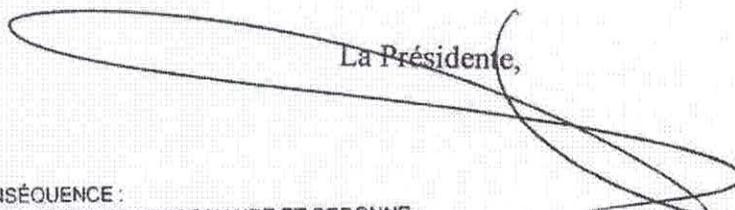
RAPPELLE que l'exécution provisoire de la présente décision est de plein droit dans les conditions et limites des dispositions des articles R1454-28 et R 1454-14 du code du travail,

CONDAMNE la SAS SAICA PAPER FRANCE aux entiers dépens de l'instance.

La Greffière,



La Présidente,



EN CONSÉQUENCE :

LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE MANDE ET ORDONNE :

A tous Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre la présente décision à exécution.

Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux judiciaires d'y tenir la main.

A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, la présente grosse certifiée conforme à la minute a été signée par le Greffier soussigné.

