

N° F 10/00054-

Jugement du 13 Septembre 2011

SECTION Industrie

ENTRE :

AFFAIRE

contre

TOYOTA MOTOR
MANUFACTURING (SAS)

DEMANDEUR, Représenté par Me Patrick LEDIEU (Avocat au
barreau de CAMBRAI)

ET :

SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING

Prise en la personne de son représentant légal
Parc d'Activités de la Vallée de l'Escaut Sud
BP 16
59264 ONNAING

DEFENDERESSE, Représentée par Me Hervé MORAS (Avocat au
barreau de VALENCIENNES)

MINUTE N° 749

JUGEMENT
CONTRADICTOIRE
en 1^{ER} ressort

Notification le : 20/09/2011

Expédition revêtue de la
formule exécutoire délivrée
le : 20/09/2011
par : Me LEDIEU

- Composition du bureau de Départage section lors des débats

Madame Anne-Sophie DE BRIER, Président Juge départiteur
Monsieur Jean Claude BARRE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Sébastien GILLES, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Dominique HARVENT, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Hamid LOUAS, Assesseur Conseiller (S)

- Composition du bureau de Départage section lors du délibéré :

Madame Anne-Sophie DE BRIER, Président Juge départiteur
Monsieur Jean Claude BARRE, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Dominique HARVENT, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats et du prononcé de Madame Anne-Marie
MESPOUILLES, Greffier

A l'issue des débats, les parties ont été avisées que le jugement sera
prononcé par mise à disposition au Greffe, en application des
dispositions de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

 COPIE

PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le 29 Janvier 2010, [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de VALENCIENNES d'une demande tendant à obtenir, à défaut de conciliation, condamnation de la SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING, à lui payer :

- Dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de reclassement (18 mois de salaire)	32 400,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile	1 500,00 €
- Intérêts judiciaires à compter des présentes	
- Exécution provisoire	

Les parties ont été régulièrement convoquées devant le Bureau de Conciliation à l'audience du 04 Mars 2010, date à laquelle elles ont comparu.

A défaut de conciliation possible, l'affaire a été renvoyée devant le Bureau de Jugement du 9 Septembre 2010, par émargement des parties au dossier et remise d'un bulletin.

Après remises successives, l'affaire a été retenue et plaidée à l'audience du 6 Janvier 2011.

Par procès-verbal du 24 mars 2011, le Conseil de Prud'hommes s'est déclaré en partage de voix.

L'affaire a été rappelée devant le Conseil de Prud'hommes en départage de voix à l'audience du 7 juin 2011.

A cette date, [REDACTED] représenté par son avocat, demande au conseil de :

Dire et juger que le licenciement est intervenu en violation des dispositions des articles L 122-32-1 anciens et suivants du code du travail (nouvelle numérotation : L 1226-7) ;

Condamner l'employeur à lui payer la somme de 32.400 euros à titre de dommages et intérêts, correspondant à 18 mois de salaire, et ce sur le fondement de l'article L 122-32-7 ancien (L 1226-15 nouveau) du code du travail ;

Condamner la SAS TMMF à lui payer la somme de 2.000 euros à titre d'indemnité procédurale;

Le tout avec intérêts judiciaires à compter du jour de la demande ;

- prononcer l'exécution provisoire de la décision
- condamner la SAS TMMF aux dépens ;

Mr. [REDACTED] rappelle qu'en qualité de salarié victime d'une maladie professionnelle, il bénéficie d'un droit au reclassement ; soutient que l'obligation corrélative pesant sur l'employeur est une véritable obligation de quasi-résultat ; considère que la SAS TMMF n'a pas réellement tenté de le reclasser.

Il évoque le second avis du médecin du travail, qui fixe les limites du litige, et indique qu'il est inapte à toute activité répétitive sur la ligne de production et qualité, mais qu'il peut occuper un poste administratif ; il évoque également son curriculum vitae, attestant de diplômes lui permettant d'occuper un poste administratif et d'expériences professionnelles en ce domaine ; il estime qu'un groupe tel que TOYOTA avait vraisemblablement une place de ce type à lui proposer, étant précisé que l'obligation de reclassement doit être envisagée dans la totalité du groupe (dans toutes les entités de production, unités commerciales, maintenance ou autres, situées sur le territoire français et même à l'étranger). Il affirme qu'il appartient à l'employeur de démontrer la réalité de ses tentatives de reclassement, ce que la SAS TMMF ne fait pas. Il estime que le conseil ne peut se contenter de courriers envoyés à diverses unités du groupe ; ajoute que l'employeur ne peut se retrancher derrière

l'avis des délégués du personnel admettant l'impossibilité de reclassement du salarié. Il dénonce l'absence de proposition de mutation ou de formation.

[redacted] soutient que la sanction en résultant correspond au minimum à un an de salaire ; que l'octroi d'une indemnité équivalente à 18 mois de salaire est justifiée dans son cas par sa situation : il assume la charge de deux enfants, et a un statut de travailleur handicapé.

La SAS TMMF, représentée par son avocat, demande au conseil de :

~~Dre et juger le licenciement de Jérôme JASPART justifié par une cause réelle et sérieuse ;~~

Débouter [redacted] de ses demandes ;

Condamner [redacted] à lui payer la somme de 2.000 euros à titre d'indemnité procédurale ;

Condamner [redacted] aux dépens ;

La SAS TMMF rappelle que l'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte est une obligation de moyen, et soutient avoir effectué des recherches suffisantes tant en interne qu'en externe. L'employeur indique ainsi avoir pris attache avec l'ensemble des responsables de division pour les interroger sur l'existence de postes disponibles, vacants et correspondant aux restrictions médicales énoncées, de manière claire et précise, et fait remarquer que les sept personnes consultées par courriel ont répondu qu'aucun poste n'était disponible, de manière là encore précise et circonstanciée. Il considère ainsi avoir assumé de manière loyale et sérieuse son obligation, en rappelant que ne peuvent être proposés que les postes disponibles et vacants au moment de la recherche. La SAS TMMF fait également valoir ses recherches en externe, c'est-à-dire au sein du groupe TOYOTA parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel (6 sociétés), et souligne que les réponses apportées ont toutes été négatives (absence de poste disponible eu égard aux restrictions médicales, absence de poste administratif ou de postes qui ne nécessitent pas d'efforts de manière non répétitive, absence de recrutement ou de demande de recrutement en attente pour un poste administratif).

La SAS TMMF soutient par ailleurs que ni l'article L 1226-10 du code du travail, ni la jurisprudence n'impose aux employeurs de dispenser des formations aux salariés déclarés inaptes, le reclassement devant être recherché dans des emplois aussi comparables que possible à l'emploi précédemment occupé ; que [redacted] n'a jamais sollicité de formation ni fait de démarche en vue de l'obtention d'un FONGECIF.

A l'encontre de la demande indemnitaire, la SAS TMMF soutient donc que le licenciement est parfaitement justifié, et que [redacted] est particulièrement défaillant dans l'administration de la preuve de son préjudice ; qu'ainsi, il n'indique pas s'il a retrouvé un emploi, et si oui à quelles conditions.

A l'issue des débats, la cause fut mise en délibéré au 13 septembre 2011 et les parties furent avisées de la date du prononcé de jugement, en application des dispositions de l'article R.1454-25 du Code du Travail.

Le Bureau de Jugement, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le jugement suivant :

LES FAITS :

La SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE (ci-après : TMMF) a embauché Jérôme JASPART en qualité d'agent de production, initialement comme intérimaire à compter du 31 décembre 2002, puis à partir du 31 mars 2003 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

En 2006, [redacted] a été affecté à la Production en équipe de nuit.

Mr [REDACTED] a commencé à souffrir d'une tendinite de la coiffe des rotateurs droite.

Par décision du 4 août 2007, la CPAM de Valenciennes a accordé à [REDACTED] une prise en charge de sa maladie, la considérant comme maladie professionnelle.

A la suite d'une rechute de sa maladie, [REDACTED] a bénéficié d'un arrêt de travail à compter du 15 septembre 2008, et jusqu'au 31 août 2009.

Le médecin du travail a donné un premier avis à la reprise du travail de [REDACTED] le 1er septembre 2009. Il a donné un deuxième avis le 15 septembre 2009, en ces termes :

« inapte à ce poste et à toute activité répétitive sur ligne de production et qualité. Peut occuper un poste administratif (par exemple emploi de bureau). »

Par courrier daté du 5 novembre 2009, la SAS TMMF a convoqué [REDACTED] un entretien préalable de licenciement le 18 novembre 2009.

La SAS TMMF a licencié [REDACTED] le 11 décembre 2009, en ces termes :

“Monsieur,

Vous avez rejoint TMMF en cdi le 31 mars 2003 en qualité d'agent de production.

A l'issue d'un arrêt de travail pour rechute de maladie professionnelle du 15 septembre 2008 au 31 août 2009, vous avez été reçu le 01 septembre 2009 par le médecin du travail dans le cadre d'une visite médicale de reprise pour laquelle les conclusions de la fiche d'aptitude indiquent “Une inaptitude à ce poste est envisagée (article 4624-31 du Code du Travail). Ne peut effectuer d'activité répétitive sur ligne de production ou de qualité. A revoir le mardi 15 septembre 15 H 00.

A l'issue du second examen médical du 15 septembre 2009 les conclusions du médecin du travail indiquent : “Inapte à ce poste et à toute activité répétitive sur ligne de production et qualité. Peut occuper un poste administratif (par exemple emploi de bureau)”.

Différentes recherches de solutions de reclassement ont alors été entreprises :

- au sein de l'usine : les conclusions figurant sur les fiches d'aptitude émises par le médecin du travail de même que votre parcours professionnel ont été communiqués au sein de chaque division afin d'identifier tout poste disponible compatible avec votre aptitude et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

- au sein du groupe TOYOTA : les conclusions figurant sur les fiches d'aptitude émises par le médecin du travail de même que votre parcours professionnel ont été communiqués par courrier aux différentes entités françaises et européennes du groupe TOYOTA afin d'identifier tout poste disponible compatible avec votre aptitude et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

La recherche de solution de reclassement en interne et au sein du groupe n'a pas abouti.

Conformément aux dispositions de l'article L1226-10 du code du travail, les délégués du personnel ont été consultés le 26 octobre 2009.

Le 27 octobre 2009, nous vous avons informé par courrier remis en main propre que nous ne disposons pas de poste compatible avec votre aptitude physique.

Nous vous avons ainsi convoqué à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, par Monsieur Cdürrier en date du 05 novembre 2009, dont vous avez accusé réception le 10 novembre 2009 ; entretien fixé au 18 novembre 2009 à 10H00.

Au cours de cet entretien, pour lequel vous étiez accompagné de Monsieur Arnaud Piesset, représentant du personnel, nous vous avons fait part des recherches de reclassement que nous avons menées en interne comme en externe, et de notre impossibilité de vous reclasser compte tenu de votre aptitude physique.

Aussi, nous avons le regret de vous informer que nous nous voyons contraints de vous licencier pour inaptitude physique et à la suite de laquelle votre reclassement s'est avéré impossible.

Votre état de santé ne vous permettant pas, même temporairement, de travailler sur votre poste de travail pendant la période couvrant celle de votre préavis d'une durée de 3 mois ; celui-ci ne pourra être effectué mais sera néanmoins indemnisé. La rupture de votre contrat de travail prend donc effet immédiatement à la date d'envoi de ce courrier de notification de la rupture de votre contrat de travail.

Nous vous informons que vous avez acquis 98 heures au titre du Droit Individuel à la Formation, que vous pourrez utiliser dans les conditions de l'article L 6323-17 et suivant du Code du travail.

Nous vous ferons parvenir à la dernière adresse que vous nous avez indiquée, votre reçu pour solde de tout compte, votre certificat de travail et votre attestation Assedic.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée."

DISCUSSION :

Sur le licenciement

1- L'article L 1232-1 du code du travail dispose que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

L'article L 1226-10 du code du travail dispose que "lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, 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, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail."

En l'espèce, [REDACTED] verse aux débats un courriel adressé par [REDACTED] à diverses entités de l'entreprise, présentant de manière claire et circonstanciée le profil de poste recherché permettant le reclassement du salarié déclaré inapte. Ce courriel a obtenu 7 réponses négatives. Par ailleurs, un courrier a également été envoyé à diverses entités externes à l'entreprise, mais appartenant au groupe. Cette demande de reclassement a reçu 6 réponses négatives.

Mais bien que la recherche de reclassement soit une obligation de moyen, y compris dans un groupe comme Toyota, la SAS TMMF ne peut se contenter de produire ces réponses pour justifier du caractère sérieux et loyal de la recherche effectuée. En effet, il est fait remarquer qu'alors même que le salarié conteste qu'une recherche complète ait été effectuée, la SAS TMMF ne verse aux débats aucun organigramme de l'entreprise, aucune description des entités composant le groupe, aucun document permettant d'apprécier la répartition des emplois, aucun registre du personnel ; elle ne donne ainsi au conseil aucun moyen de déterminer le périmètre exact de reclassement. La SAS TMMF ne peut se contenter de produire un courriel et un courrier, ainsi que les 13 réponses négatives afférentes, sans donner au conseil les moyens d'apprécier la pertinence de ces réponses, à tout le moins l'environnement dans lequel elles ont été données. A cet égard, il doit être noté qu'aucune explication n'est fournie quant aux mentions manuscrites rédigées sur l'avis des délégués du personnel : "n'y a-t-il pas de postes ? Pourquoi ne pas avoir proposé QC Receiving ? On se doit d'essayer de proposer une solution. Pourquoi ne pas voir auprès de Derichebourg ? Poste Quality Gate ?", mentions qui témoignent de l'existence de postes potentiellement correspondant au profil recherché.

Une description précise du périmètre de reclassement paraît d'autant plus important en l'espèce que si [redacted] a été embauché en qualité d'agent de production, il se prévaut d'une formation en comptabilité (Brevet d'Études Professionnelles) et secrétariat (Baccalauréat professionnel) qui est compatible avec les préconisations du médecin du travail, et qui élargit d'autant le champ des postes recherchés. La SAS TMMF n'était évidemment pas tenue d'assurer une formation qualifiante à Jérôme JASPART, lui permettant d'apprendre le néerlandais ou de lui faire acquérir les compétences d'un contrôleur de gestion ou d'un acheteur (compétences réclamées par certaines entités du groupe Toyota). Mais elle devait a minima, dans le cadre du présent litige, justifier de l'indisponibilité des postes administratifs nécessairement existants dans toutes les entités du groupe.

Dans ces conditions, il est avéré que la SAS TMMF n'a pas procédé à une recherche suffisamment sérieuse et loyale de reclassement.

2- En vertu de l'article L 1226-15 du code du travail, "*lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance (...) des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte prévues aux articles L. 1226-10 à L. 1226-12, (...), le tribunal octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité ne peut être inférieure à douze mois de salaires.*"

L'article L 1226-16 vient préciser que "les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu."

Au vu des quelques documents fournis par les parties (bulletins de salaire de novembre et de décembre 2009), ce salaire moyen doit être évalué à 1 814 euros.

[redacted] ne justifiant pas d'un préjudice supérieur à celui évalué par la loi, la SAS TMMF sera condamnée à lui payer la somme de 21 768 euros.

3- Conformément aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil, la condamnation prononcée, de nature indemnitaire, portera intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

Sur la demande de remboursement des indemnités-chômage

En vertu de l'article L 1235-4 du code du travail, dans les cas prévus aux articles L 1235-3 et L 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Dès lors, il convient de condamner la SAS TMMF à rembourser à PÔLE EMPLOI les allocations chômage que celui-ci a versé au cours de six premiers mois de chômage subi par [REDACTED]

Sur les autres demandes

La SAS TMMF, qui succombe à l'instance, devra supporter les dépens et sera en outre condamnée à payer à [REDACTED] la somme de 1.200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

En vertu de l'article R 1454-28 du code du travail, le présent jugement ordonnant le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées à l'article R 1454-14 du code du travail est exécutoire de plein droit dans la limite de 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des 3 derniers mois. Il n'y a pas lieu de l'ordonner pour le surplus.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, par jugement en premier ressort et contradictoire, rendu publiquement par mise à disposition au greffe,

CONDAMNE la SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE à payer à [REDACTED] la somme de **VINGT ET UN MILLE SEPT CENT SOIXANTE HUIT EUROS (21 768,00 €)**, au titre de l'indemnité due pour non respect de l'obligation de réintégration ou de reclassement, avec intérêts au taux légal à compter du 13 septembre 2011 ;

CONDAMNE la SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE aux entiers dépens;

CONDAMNE la SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE à payer à [REDACTED] la somme de **MILLE DEUX CENTS EUROS (1 200,00 €)** au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

ORDONNE à la SAS TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE de rembourser à POLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à [REDACTED] pendant les six premiers mois ;

DEBOUTE les parties de toute autre demande ;

RAPPELLE que l'exécution provisoire est de droit s'agissant du paiement des indemnité de licenciement, indemnité de préavis, indemnité de congés payés, dans la limite de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois ;

DEBOUTE [REDACTED] de sa demande d'exécution provisoire pour le surplus ;

Ainsi jugé et prononcé les jour, mois et an susdits.

Et le Président a signé avec le Greffier.

Le Greffier,
Anne-Marie MESPOUILLES,

Le Juge Départementaire,
Anne-Sophie DEBRIER