

Nancy

Usure au travail et reclassement controversé : un façadier viré puis indemnisé

Les rythmes de travail s'intensifient et usent de plus en plus vite les salariés. La loi impose leur reclassement lorsqu'ils deviennent incapes à leur poste. Mais c'est loin d'être facile. Illustration avec l'aventure judiciaire d'un peintre-façadier de l'agglomération de Nancy qui a abîmé son coude et perdu son boulot après 12 ans en CDI.

J'avais deux bras en entrant dans cette boîte et j'en suis sorti avec un seul. » Stéphane Guille répète rageusement cette phrase. Cet habitant de Richardméménil, 48 ans, aux faux airs de Johnny, a du mal à raconter son histoire sans exploser de colère. Alors, il ressasse encore et encore la même formule.

Il était âgé d'une vingtaine d'années lorsqu'il a mis ses deux bras au service de l'entreprise de bâtiment Lagarde-et-Meregnani à Maxéville. D'abord en intérim puis, à partir de 2009, en contrat à durée indéterminée comme peintre-façadier. « J'ai démarré avec un contremaître qui était très humain. Il était à l'écoute et ne nous faisait pas travailler sous la pression des horaires. Cela a changé quand il est parti en retraite et que des jeunes ont repris le flambeau », raconte le quadragénaire.

« Son point fort est devenu son point faible »

Il affirme avoir vu la pression monter sur les chantiers : « Avant, on comptait en mois, maintenant en heure. » Très tôt, il commence à avoir mal à un coude. « J'étais encore en intérim. Je suis arrivé un matin, j'ai commencé à monter des seaux de 25 kg avec une corde et une poulie. J'ai ressenti une douleur dans le bras. Comme

un claquage. Je n'ai rien dit. J'ai continué à travailler toute la journée. Je ne voulais pas perdre ma place », se souvient Stéphane Guille.

Mais, cette douleur va aller crescendo au fil du temps. A deux reprises, en 2014 et 2016, la médecine du travail préconise « une rotation des tâches afin de limiter la durée des mouvements répétitifs » avec le bras droit, en particulier le talochage qui consiste à répandre du plâtre ou un enduit sur un mur. « Nous respectons la médecine du travail et ses préconisations », assure le patron de Lagarde-et-Meregnani, Arnaud Tisserand. Lorsque l'affaire s'est retrouvée en justice, l'avocat de la société a expliqué que les façadiers ne faisaient pas que talocher, mais qu'ils effectuaient aussi du lavage, de la maçonnerie et de la peinture. Qu'il y avait donc bien une « rotation des tâches », comme réclamée par la médecine du travail.

« Son reclassement n'était pas possible »

Toujours est-il que les douleurs au coude de Stéphane Guille ont fini par devenir insupportable. Il est obligé de s'arrêter en 2018 : « Je ne suis pas un fainéant... Mais je n'arrivais plus à lever mon bras. » Il souffre d'une épicondylite, c'est-à-dire d'une sorte de tendinite au niveau du coude et d'un écrasement du nerf ulnaire. « Son point fort, qui était sa capacité de travail, est devenu son point faible », analyse son avocat, Me Olivier Bauer.

Une opération, en 2019, ne changera rien au problème. Stéphane Guille est déclaré inapte à son poste en octobre 2021. Dans ces cas-là, les employeurs ont l'obligation d'essayer de reclasser leurs salariés. La médecine du travail a

d'ailleurs donné des pistes pour recaser le plâtrier. Soit sur un poste d'encadrement, sous réserve d'une formation, soit sur un boulot « sédentaire » de magasinier ou de livreur, soit sur des « petits travaux » au service après-vente.

Rien de tout ça n'a finalement été mis en œuvre. Faute de postes vacants, selon la direction. « Le code du travail a été respecté dans son intégralité mais son reclassement n'était pas possible », affirme, laconique, le PDG de la société qui a fini par licencier Stéphane Guille.

Plus de 60 000 € d'indemnité

« L'entreprise compte plus de 200 salariés. Dans une boîte de cette taille, ce n'est pas imaginable qu'il n'y ait absolument aucune solution de reclassement », conteste Me Olivier Bauer, qui a saisi les Prud'hommes. Ces derniers ont d'abord donné raison à l'employeur. Un procès en appel, ensuite, a donné un résultat inverse, il y a quelques semaines. « C'est incompréhensible que l'on puisse avoir radicalement raison en première instance, puis radicalement tort ensuite », réagit le patron de Lagarde-et-Meregnani, qui refuse d'en dire plus sur cette affaire.

Le dernier mot est en tout cas revenu à la cour d'appel. Elle a estimé que l'entreprise avait manqué à son devoir de sécurité en n'aménageant pas le poste du façadier au coude trop fragile, et qu'elle n'avait pas respecté non plus son obligation d'une « recherche loyale » de reclassement. Conséquence : elle a été condamnée à verser à son salarié un peu plus de 60 000 € d'indemnité.

« C'est tout ce que vaut mon bras ? », soupire Stéphane Guille, qui a également entamé une procédure devant le pôle

social du tribunal pour faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur et arrondir sa rente d'incapacité.

En attendant, il a quand même réussi à retrouver du travail

dans une piscine de l'agglomération de Nancy. Sans parvenir pour autant à faire le deuil de son passé d'employé costaud dans le bâtiment.

● **Christophe Gobin**

Stéphane Guille et son avocat Me Bauer. Photo Christophe Gobin



« On en demande toujours plus à tout le monde »

Questions à ► Me Olivier Bauer, avocat

Que faut-il faire lorsque l'on est salarié dans un métier usant physiquement et qu'apparaissent les premières douleurs ?

« On peut en parler à des représentants du personnel. On peut aussi saisir le médecin du travail. Il est également possible de s'en ouvrir à son employeur car il a quand même l'obligation de veiller à la sécurité et à la santé de ses employés. »

Ce n'est pas risqué de révéler à son employeur que l'on commence



à avoir du mal à exercer son boulot ?

« C'est vrai que les employeurs ont tendance à considérer un salarié qui a des problèmes de santé et qui obtient des restrictions au niveau de la médecine du travail comme un boulet. Car il devient beaucoup

moins souple, moins polyvalent et peut moins aller filer un coup de main à ses collègues. L'employeur cherche le plus souvent à éviter ça. »

« Il ne doit pas faire cette démarche seul »

Alors, le salarié doit-il ou pas aller le voir ?

« En tout cas, il ne doit pas faire cette démarche seul. Le régime juridique de la santé au travail est tellement complexe et les enjeux sont tellement importants qu'il faut se faire conseiller par un syndicat ou un avocat. Il faut bien réfléchir avant de se lancer. Le salarié doit bien mesurer l'intérêt qu'il peut retirer du fait d'officialiser ses problèmes et les possibles

répercussions négatives que cela peut avoir sur son emploi. Surtout s'il a de l'ancienneté. Quelqu'un qui a 20 ans de boîte, ou plus, aura du mal à s'imaginer retrouver un emploi ailleurs. Donc, pour lui, l'enjeu de garder son job sera primordial. »

Les conflits autour de l'obligation de reclasser des employés usés par leur boulot sont-ils en augmentation ?

« J'en vois plus et j'ai l'impression que cela concerne davantage de monde. Car il y a des phénomènes d'usure physique, mais aussi psychologique. La situation économique s'est tendue et on en demande toujours plus à tout le monde, employés comme employeurs.

Résultat : plein de gens se retrouvent en difficulté professionnelle. Nous sommes de plus en plus nombreux à être rattrapés par la marée. Seule une petite minorité y échappe. »

Comment faire, dans ce contexte, pour éviter le licenciement des salariés usés et favoriser leur reclassement ?

« Il faut mettre en place des politiques publiques incitatives avec des financements d'aménagement de poste. Mais il faut aussi des sanctions. Cela doit tomber lorsque l'employeur ne joue pas le jeu et ne cherche pas de solution de reclassement. C'est une question de "Justice de sociale". »

● **Propos recueillis par C.G.**

« J'étais encore en intérim. Je suis arrivé un matin, j'ai commencé à monter des seaux de 25 kg avec une corde et une poulie. J'ai ressenti une douleur dans le bras. Comme un claquage. Je n'ai rien dit. J'ai continué à travailler toute la journée. Je ne voulais pas perdre ma place »

Stéphane Guille

« C'est un parcours du combattant »

Questions à ► Gilles Caumont, patron du Medef 54



Y'a-il de plus en plus de travailleurs déclarés incapes ?

« Il y a une légère augmentation. Mais les déclarations d'incapacité pour des problèmes physiques restent des cas rares et ce n'est pas un problème colossal pour les entreprises. Là où il y a une aug-

mentation significative, c'est au niveau des incapacités pour des raisons psychologiques. »

Pourquoi ?

« Je pense que la sensibilité aux conditions de travail s'est amplifiée. L'incapacité peut être une porte de sortie utilisée par les salariés qui estiment avoir une charge de travail très importante ou un manque de considération. »

« Depuis quelques années, tout ce qui est qualité de vie au travail est largement pris en compte »

Ce ne serait pas dû plutôt à une dégradation des conditions de travail ?

« Je ne constate pas cela chez mes adhérents. Au contraire. Depuis quelques années, tout ce qui est qualité de vie au travail est largement pris en compte. Si on faisait un retour en arrière et que

« L'obligation de reclassement est purement cosmétique »

Questions à ► Frédéric Nicolas, secrétaire départemental FO



Y a-t-il une augmentation de l'usure des salariés au travail ?

« Il y a deux problématiques très différentes. Il y a d'abord l'usure psychologique suite à un burn-out. Dans ces cas-là, et ils sont en forte augmentation, les salariés ne veulent plus revenir dans l'entreprise. Ils n'ont plus qu'une idée : partir. Donc, il n'y a quasiment jamais de reclassement. Il y a, d'autre part, l'usure physique. Là, les salariés poussent, au contraire, au maximum pour rester dans la boîte. Mais, il y a très peu de reclassements. »

Pourquoi ?

« Car, souvent, l'obligation de reclassement est purement cosmétique. L'employeur est obligé de chercher des postes. Mais, soit il n'y en a pas, soit cela ne correspond pas aux compétences du salarié, soit on propose un reclassement dans des établissements très éloignés. »

Les problèmes d'usure physique sont-ils en augmentation ?

« Je ne peux pas l'affirmer. Cela concerne toujours les

métiers manuels, dans les usines ou dans le bâtiment. Mais, on s'aperçoit que cela touche aussi d'autres professions comme les aides à domicile puisque les salariés, qui lèvent les personnes âgées pour faire leur toilette, sont souvent victimes de problèmes de dos et d'épaule. Et cela d'autant plus que les mesures primaires de protection ne sont pas toujours au rendez-vous. Il pourrait, par exemple, être décidé qu'il faut être deux pour lever une personne et non pas seul. »

« Lorsqu'arrive la déclaration d'incapacité, c'est trop tard »

Pour vous, il vaudrait donc mieux protéger plutôt que reclasser ?

« Tout à fait. Lorsqu'arrive la déclaration d'incapacité, c'est trop tard. C'est avant qu'il faut agir. Des mesures de prévention sont toujours possibles. Dans les métiers où il faut porter des charges lourdes, cela peut, par exemple, passer par des exosquelettes. Cela reste pourtant de la science-fiction. Alors que cela existe et que c'est même développé par l'Institut national de la recherche et de la sécurité (INRS). »

Que préconisez-vous pour améliorer le système de façon générale ?

« Il faut réinstaurer les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans les entreprises. Car ils avaient plus de moyens que les actuels comités social et économique (CSE) pour agir avant l'incapacité, avant que le salarié ne soit cassé physiquement ou psychologiquement. »

● **Propos recueillis par C.G.**