

## **CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BEZIERS, DEPARTAGE, 28/08/2013**

---

Une salariée d'une société de transport et de conditionnement de fonds, préposée au comptage de pièces de monnaie, est victime de troubles musculo squelettiques, à la suite de la manipulation répétée de sacs de pièces dans une mauvaise posture.

Le médecin du Travail préconise à plusieurs reprises l'arrêt ou la diminution des manipulations de lourdes charges. La salariée, opérée à deux reprises des épaules, fait l'objet de plusieurs arrêts de travail prolongés. Une étude ergonomique, réalisée alors que l'état de santé de la salariée s'est aggravé, n'est suivie d'aucun aménagement de poste.

En réalité, l'employeur redoute de devoir aménager tous les postes de comptage de l'entreprise, et laisse pourrir la situation, pour ne pas engager des coûts importants susceptibles d'affecter la rentabilité de l'entreprise.

La salariée est finalement licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle saisit le Conseil de Prud'hommes pour demander des dommages et intérêts, considérant que l'inaptitude est la conséquence du non-respect par la société de son obligation de prévention de la santé des salariés.

Le Conseil de Prud'hommes juge que « la société s'est donc placée volontairement dans une situation d'attentisme stratégique pour éviter la mise en place trop couteuse à son goût d'une politique de prévention des troubles musculo-squelettiques propres à la manipulation des espèces et chèques, ce qui a eu pour effet d'aggraver la propre pathologie de Madame X et ce qui ne pouvait que conduire à l'inaptitude définitive de la salariée (...) dès lors que l'origine de l'inaptitude est consécutive à la faute de l'employeur qui a manqué à son obligation de sécurité, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse ».

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes alloue à la salariée, qui compte 12 ans d'ancienneté de services dans l'entreprise, la somme de 32 000 euros à titre de dommages et intérêts avec exécution provisoire.

L'inaptitude provoquée par les conditions de travail imposées par l'employeur au mépris de la santé de la salariée est donc sanctionnée.