

# En justice contre le détournement des services de prévention



Une décision du tribunal du travail de Barcelone de juin 2020 montre comment un service de prévention abandonne sa fonction de protection de la santé des travailleurs au profit de l'entreprise qui l'emploie. Exploration d'une histoire complexe qui illustre un problème fréquent partout en Europe : des services de prévention prêts à sacrifier les travailleurs pour étendre leur clientèle.

**Berta Chulvi**  
Journaliste

L'histoire est aussi simple qu'affligeante : un médecin de la société Quirón Prevención a reconnu devant la justice qu'elle avait modifié son avis médical pour transformer une "inaptitude temporaire" en "inaptitude définitive" sous la pression de ses supérieurs. Un avis médical qui avait permis à l'entreprise de licencier le travailleur pour inaptitude sans possibilité de reclassement. Avec l'appui des services juridiques de son syndicat, ce dernier l'a emporté devant le tribunal. Il a été réintégré dans l'entreprise, mais celle-ci continue de le harceler pour qu'il abandonne son poste... à l'usure.



La possibilité de licencier un travailleur lorsqu'en raison de son état de santé, il ne peut plus s'acquitter de son travail de manière permanente est reconnue par le droit du travail espagnol sous la dénomination d'"*ineptitud sobrenvenida*", c'est-à-dire une inaptitude au travail acquise. Elle apparaît lorsqu'un service de prévention détermine que le travailleur n'est plus apte à occuper son poste de travail et que l'entreprise n'est pas en mesure de le reclasser à un autre poste. Le plus scandaleux dans ce licenciement pour raison de santé est qu'il n'ouvre pas de droit au versement d'une pension d'invalidité ou d'une indemnité du même ordre, autre que le régime général de chômage. Cette réglementation existe depuis les années 1980, mais il est de plus en plus fréquent que les entreprises détournent les normes de prévention des risques professionnels pour se débarrasser des salariés qui les gênent, avec la complicité nécessaire des services de prévention.

La loi sur la prévention des risques professionnels prescrit que les représentants légaux des travailleurs doivent intervenir lors du choix du service de prévention. Ce mécanisme de contrôle reste la plupart du

temps purement théorique, la décision finale revenant à l'entreprise. Des sociétés sans scrupules n'hésitent pas à faire pression sur les services de prévention et, bien souvent, elles parviennent à faire modifier à leur avantage les critères techniques et médicaux pris en compte. Voilà la trame du litige qui a opposé Genis García et l'entreprise d'autobus Autocares Meg Bus de Tarragone. Genis García, délégué du syndicat CCOO (Commissions ouvrières), et Francesca Fuentes, avocate du syndicat, sont parvenus à remporter une bataille juridique historique : le tribunal du travail de Barcelone a reconnu dans son jugement que Quirón Prevención avait fait pression sur un médecin pour qu'elle modifie son avis médical sur l'état de M. García, le faisant passer d'inapte à titre temporaire à inapte à titre définitif. Un avis sur lequel s'est appuyée l'entreprise Autocares Meg Bus pour le licencier. Mais pourquoi l'entreprise tentait-elle tant à congédier Genis García ?

### Un délégué syndical persévérant

En tant que délégué syndical CCOO, Genis García avait beaucoup lutté pour défendre les droits de ses collègues dans une entreprise où la surcharge de travail est monnaie courante. "Notre travail consiste d'abord à conduire, mais nous devons aussi nous acquitter de nombreuses tâches administratives : vendre des billets, des abonnements, contrôler que tous les voyageurs qui montent aient payé, compter tous les passagers, etc. Avec les horaires et les itinéraires que nous avons, il est pratiquement impossible de faire tout ce travail administratif et d'arriver à temps. Parfois pour arriver à l'heure à un arrêt, il faut faire des miracles. Ainsi, il y a des travailleurs qui ont été sanctionnés pour être arrivés avec une minute de retard à un arrêt. Selon qui vous êtes, si votre chef a une dent contre vous ou pas, cette minute de retard peut vous valoir une sanction ou seulement un avertissement." Le délégué syndical a saisi plusieurs fois l'inspection du travail et, à chaque fois, les revendications des travailleurs ont reçu le soutien de l'inspection, ce que n'a pas accepté l'entreprise, qui a

## Le tribunal du travail a reconnu dans son jugement que Quirón Prevención avait fait pression sur une médecin pour qu'elle modifie son avis médical.

décidé de se débarrasser du délégué syndical de plusieurs manières. Elle a tout d'abord tenté d'utiliser sa propre structure sociale pour l'affaiblir par la base. L'entreprise qui emploie M. García comme chauffeur fait en effet partie d'un groupe que le juge, dans sa décision, a qualifié de "groupe pathologique d'entreprises". C'est-à-dire que quatre entreprises (Autocares, Cintoï, Mon Servei Planífico, Hispano Pantorrina) fonctionnent comme un groupe sans juridiquement en être un en s'échangeant des travailleurs. Toutes appartiennent à Francisco Monasterio. Ce groupe d'entreprises pratique le prêt de main-d'œuvre, c'est-à-dire que des salariés d'une entreprise peuvent aller travailler dans une autre. C'est ce qu'a expliqué au tribunal Antonio Alcazar, délégué syndical CCOO et président du comité d'entreprise de Cintoï Bus. C'est cette organisation sociale qui a servi à affaiblir le soutien que recevait Genis García comme délégué syndical d'Autocares Meg Bus. Quelques jours avant les élections sociales, pour éviter que Genis García soit élu délégué, son employeur a remplacé cinq de ses collègues sur un effectif de vingt-sept personnes par des employés d'une autre entreprise du groupe. Il a ainsi réduit l'appui dont bénéficiait le candidat. Le dirigeant de l'entreprise a également tenté de présenter un autre travailleur comme candidat indépendant. Cette stratégie a échoué parce que l'UGT, l'autre syndicat majoritaire, a introduit un recours pour contester cette candidature "jaune" (impulsée par l'employeur) devant l'inspection du travail au motif qu'elle avait été présentée hors délai. Finalement, les syndicats CCOO et UGT ont été les seuls à présenter des candidats à cette élection et c'est CCOO, avec Genis García en tête de liste, qui a remporté le plus de voix.

### Surveillance médicale après un arrêt maladie prolongé

Quelque temps avant ces élections, le délégué syndical était en arrêt maladie. À l'origine de ce congé, il a été confronté à des coliques néphrétiques. Le chauffeur a commencé à ressentir les premières douleurs pendant qu'il était au volant, mais il a tenu bon jusqu'à la fin de son service parce

qu'il savait qu'il serait difficile de le remplacer. À l'heure de sa pause réglementaire de quarante-cinq minutes, il téléphone à son patron pour lui indiquer qu'il se rend à l'hôpital en raison d'une douleur très aiguë. Il obtient pour toute réponse: "Oui, vas-y et dépêche-toi, il ne faudrait pas que tu sois en retard pour la reprise du service." Le chauffeur prend un calmant et retourne à son poste, mais le lendemain il ne peut pas aller travailler: les coliques néphrétiques ont débouché sur une grave lombalgie et causé des lésions à deux vertèbres, ce qui lui vaudra un arrêt de travail de près d'un an. Lorsqu'après une rééducation laborieuse, il reçoit l'autorisation de reprendre le travail, il doit également obtenir un rapport du service de prévention, conformément à la législation espagnole. L'esprit de cette règle est que les entreprises doivent aménager le poste de travail du salarié après un arrêt prolongé pour éviter toute détérioration de la santé d'un travailleur déjà vulnérable. Genis García a fait appel à Quirón Prevención, l'entreprise de prévention des risques professionnels avec laquelle travaille la compagnie d'autobus, et également poids lourd du secteur, puisqu'on estime qu'elle représente à elle seule 40 % de la prévention en Espagne.

La médecin du service de prévention rend un premier rapport dans lequel elle considère que Genis García est apte, mais une semaine plus tard, le chauffeur lui signale qu'il prend un médicament qui est réputé incompatible avec la conduite. Elle émet alors un rapport dans lequel elle le déclare temporairement inapte à exercer son travail et propose un changement de poste temporaire pendant que le chauffeur réduit progressivement les doses du médicament, son médecin traitant lui déconseillant de l'arrêter d'un seul coup. L'entreprise adresse des remontrances au travailleur pour avoir fait appel au service de prévention avant de revenir au travail et procède à ce qui ressemble fort à une mise au placard: "Ils m'ont obligé à être passager pendant vingt jours. Je m'asseyais dans le bus, je n'avais rien à faire, comme si j'étais un passager et non un travailleur", explique M. García. Après vingt jours de ce traitement, l'entreprise le menace d'un licenciement qui aurait été abusif

et qu'elle ne mettra finalement pas à exécution. "Le patron a reculé lorsqu'il s'est rendu compte que l'indemnité en cas de licenciement abusif s'élèverait à 27 000 euros." C'est à ce moment qu'ont lieu les élections syndicales qui lui vaudront d'être réélu. "Cette situation était inacceptable aux yeux de l'entreprise", explique le chauffeur.

Après son élection au poste de délégué syndical, il est convoqué par l'entreprise, qui lui apprend qu'elle va le licencier pour inaptitude. "Lorsqu'ils m'ont remis mon "licenciement objectif" et l'indemnité de 17 000 euros, ils m'ont fait savoir que le service de prévention avait rendu un nouveau rapport dans lequel j'étais considéré comme définitivement inapte. Je n'avais jamais entendu parler de ce rapport. Personne ne me l'a jamais remis et de fait, je ne l'ai jamais vu. Pour m'exclure de l'entreprise immédiatement, ils m'ont payé les quinze jours de préavis qu'ils n'avaient pas respecté", explique Genis García. Le chauffeur a contacté sur-le-champ les services juridiques des CCOO pour les informer de sa situation.

### Sous la pression, la médecin a modifié son rapport

L'organisation syndicale a contesté le licenciement en justice et le juge a considéré, sur la foi du témoignage de la médecin, que Quirón Prevención avait modifié son avis sous la pression de son client et enfreint les droits du travailleur. Selon la décision du magistrat, "alors que rien n'avait substantiellement changé dans le traitement médical que prenait le travailleur et alors que c'est ce traitement qui avait donné lieu à l'avis d'inaptitude temporaire rendu par Quirón Prevención, la médecin qui avait posé le diagnostic a délivré huit jours plus tard un nouvel avis selon lequel le travailleur était définitivement inapte à occuper son poste de travail... Ce changement soudain d'avis et de diagnostic résulte d'une décision de la direction du service de prévention en l'absence de tout nouvel examen médical du chauffeur".



**HesaMag+**

*Cet article est disponible en version originale espagnole sur notre site [www.etui.org](http://www.etui.org)*



1. En Espagne, on appelle licenciement objectif un licenciement justifié par des circonstances précises comme l'inaptitude médicale ou des absences répétées même si ces dernières sont justifiées par une maladie. L'indemnisation pour un tel licenciement est moins élevée que pour un licenciement abusif. Elle correspond à 20 jours par année travaillée.

Le témoignage de la médecin est évidemment la pièce maîtresse de ce jugement, selon Francesca Fuentes, avocate des services juridiques du syndicat CCOO de Catalogne, qui s'est chargée de cette affaire. "Il y a trois comptes rendus médicaux concernant ce chauffeur : selon le premier, il est considéré comme apte, dans le deuxième, la médecin recommande qu'il évite de conduire parce qu'il prend un médicament et propose qu'il change de poste jusqu'à la fin de ce traitement et selon le troisième, le chauffeur n'est plus apte, de manière permanente. Lors du procès, j'ai demandé à la médecin si elle avait examiné de nouveau le travailleur avant de rendre ce troisième avis et elle m'a dit que non. Je lui ai alors demandé comment il était possible qu'elle ait modifié son diagnostic sans ausculter le

travailleur et sans qu'aucun changement de l'état de santé de ce dernier n'ait été constaté. C'est là qu'elle a dit que c'était la direction de l'entreprise qui l'avait appelée pour lui dire de modifier son compte rendu."

Francesca Fuentes explique que ce n'est pas la première fois que les services juridiques de CCOO reçoivent un travailleur qui leur montre deux comptes rendus contradictoires et consécutifs alors qu'il n'a pas été examiné une deuxième fois, mais que c'est la première fois qu'un jugement met en lumière de manière aussi éclatante les mauvaises pratiques des services de prévention. Pour sa défense, la médecin a déclaré lors du procès qu'à la fin de l'avis elle avait indiqué en petits caractères qu'il était "révisable". "Bien qu'il y ait beaucoup de témoins qui mentent lors des procès, ils ont en fait l'obligation de dire la vérité et c'est ce que cette médecin a fait. Elle a raconté ce qui s'était réellement passé pour que son avis change à ce point", explique l'avocate de CCOO.

Nous avons pris contact avec la médecin lors de la rédaction de ce reportage. Cette dernière continue de travailler pour Quirón Prevención et a refusé de faire des commentaires sur cette affaire. À l'époque le tribunal supérieur de justice de Catalogne ne s'était pas encore prononcé sur l'appel de l'entreprise. Dans cette affaire, personne n'a mis en cause la direction de

Quirón Prevención même si sa responsabilité semble engagée. C'est un cas manifeste de ce que le psychiatre Christophe Dejourn, spécialiste en psychopathologie, qualifie de "souffrance éthique". Monica Pérez, chargée de la santé au travail au sein de CCOO pour la Catalogne dénonce une situation doublement grave dans cette affaire : "Les patrons instrumentalisent des travailleurs pour bafouer les droits d'autres travailleurs. Aucune de ces pressions n'est tolérable !"

*"Selon qui vous êtes, si votre chef a une dent contre vous ou pas, cette minute de retard peut vous valoir une sanction ou seulement un avertissement."*



↳ Marian Rodríguez, chargée de la santé au travail (CCOO Catalogne) et Genis Garcia.  
Photo: © Tania Castro

## La clarté du jugement n'a pas suffi à faire changer d'attitude le patron qui continue d'intimider son employé.

### Réintégration du travailleur et lourde amende

Dans son jugement, le magistrat déclare nul le licenciement, considérant qu'il a été démontré que le motif de licenciement du travailleur était non seulement faux, mais que le rapport médical avait été falsifié à des fins illicites. Le juge estime en outre que le travailleur est persécuté par l'entreprise en raison de son activité syndicale et pour cette raison condamne le groupe d'entreprises à lui verser des dommages et intérêts de 50 000 euros pour violation de ses droits fondamentaux, notamment le droit à la représentation et la liberté syndicale. Le juge considère enfin que l'entreprise disposait du compte rendu modifié avant les élections syndicales et qu'elle ne l'a utilisé qu'une fois le chauffeur élu délégué. Le jugement précise que "le comportement de l'entreprise a été particulièrement retors, puisqu'il implique nécessairement une troisième entreprise et l'exercice d'une contrainte sur la médecin qui a été forcée de se dédire et de porter atteinte au prestige de sa profession. Tout cela pour empêcher qu'un travailleur en représente d'autres, bafouant ainsi le droit de l'ensemble du personnel à choisir librement ses représentants et envoyant, par ce licenciement, une mise en garde, voire un avertissement, aux salariés et aux autres représentants syndicaux".

### Chantage par temps de pandémie

La clarté du jugement n'a pas suffi à faire changer d'attitude le patron qui continue d'intimider son employé. Le jour même où le délégué réintègre son poste, il apprend qu'une procédure disciplinaire est ouverte à son encontre pour un retard de vingt minutes au dépôt. "Je devais commencer ma journée à trois heures et quart de l'après-midi, explique le chauffeur, et je suis arrivé à trois heures moins dix pour présenter une déclaration écrite pour la défense d'un collègue qu'ils avaient sanctionné pour le bris d'un rétroviseur. Quand je suis arrivé au dépôt pour prendre mon véhicule, je me suis aperçu que sur les documents qu'ils

m'avaient donnés pour mon service ne figurait pas mon numéro de chauffeur, alors que j'en ai besoin pour activer le système de paiement des tickets. Ils ne m'avaient pas non plus donné la carte qui permet de tester la borne automatique de tickets. Je suis allé dans les bureaux pour demander que l'on me donne ces deux éléments et ce sont ces démarches qui ont causé mon retard de vingt minutes. C'est-à-dire que je n'y peux rien, c'est l'entreprise, par ses défaillances de gestion, qui est responsable de mon retard." Quatre jours plus tard, le chauffeur reçoit une lettre de l'entreprise selon laquelle bien que ne constituant qu'une faute légère, son retard le jour même de sa réintégration après son licenciement, alors qu'il est un représentant du personnel, lui vaut l'ouverture d'une procédure disciplinaire et une mise à pied de deux jours sans solde. Le chauffeur a contesté cette nouvelle discrimination auprès de l'inspection du travail. Mais il est abattu, le harcèlement commençant à laisser des traces : "C'est la première fois que je suis sanctionné depuis des années que je travaille ici", explique-t-il, impuissant.

Le harcèlement se poursuit encore : en pleine pandémie, alors que le personnel était en chômage temporaire (ERTE<sup>2</sup>), l'entreprise est parvenue à convaincre quatre travailleurs alliés de convoquer une assemblée extraordinaire pour révoquer Genis García. Les travailleurs étaient soumis à un chantage : voter la révocation de leur délégué ou être obligé de rester en chômage temporaire. Sur les vingt-six travailleurs, quinze ont cédé.

### "Nous ne faisons plus confiance à Quirón Prevención"

Genis García ainsi que tout le reste du personnel chez Autocares Meg Bus se plaignent d'une grave exposition à des risques psychosociaux : comportements autoritaires, dévalorisation, surcharge de travail ou encore agressions de la part d'usagers pendant les services de nuit. C'est ce qu'explique Marian Rodríguez, chargée de la santé au travail au sein de la fédération des services aux citoyens de CCOO en Catalogne, qui assiste

M. García et ses collègues : "La situation est très grave dans cette entreprise, pour ce qui concerne l'exposition à des risques psychosociaux. Justement, lors du dernier comité de santé et de sécurité au travail, Quirón Prevención devait présenter une évaluation des risques psychosociaux que nous avions demandée, mais nous avons refusé de travailler sur ses résultats et nous avons récusé ce service de prévention. En raison du jugement, nous ne faisons plus confiance à Quirón Prevención. Si ce service a été capable de falsifier un avis médical, qu'est-ce qui nous garantit qu'il n'a pas falsifié également l'évaluation des risques psychosociaux ? S'il peut obliger un médecin à modifier un compte rendu de santé, imaginez ce qu'il peut imposer à une technicienne de prévention pour une évaluation des risques", estime Marian Rodríguez.

La bataille syndicale et juridique continue, et la situation des travailleurs de ce groupe d'entreprises ne semble pas s'améliorer. Actuellement, seules les personnes qui ont soutenu la révocation de Genis García travaillent encore dans l'entreprise. Aucun de ceux qui ont refusé de signer contre le délégué syndical n'a pu sortir du chômage temporaire, comme l'a confirmé Antonio Alcazar, délégué CCOO et président du comité d'entreprise de Cinto Bus. Le jugement a attiré l'attention de la presse espagnole et cette affaire a été fortement commentée sur les forums spécialisés en droit du travail.

Le 25 septembre 2020, le tribunal supérieur de justice de Catalogne vient de confirmer intégralement la décision prise par le tribunal du travail en faveur du chauffeur. L'entreprise n'a plus que le pourvoi en cassation pour contester l'arrêt. Le service juridique du syndicat CCOO indique que la jurisprudence relative aux mauvaises pratiques des services de prévention repose principalement sur six décisions, une du tribunal suprême et cinq des tribunaux supérieurs de justice de différentes régions d'Espagne, qui étendent aux services de prévention et aux mutuelles les condamnations prononcées à l'encontre d'entreprises n'ayant pas convenablement protégé un travailleur contre des risques professionnels. Une jurisprudence convergente qui limite fortement le risque qu'un pourvoi en cassation remette en cause l'acquis de longues batailles syndicales devant les tribunaux. ●

2. ERTE : il s'agit de la procédure qui permet à une entreprise de mettre des travailleurs en chômage temporaire. Cette procédure a été utilisée massivement pendant la crise du Covid.