



## CSE extraordinaire du 6 avril 2021

Les élus étaient réunis pour donner un avis sur les 3 points de la déclaration suivante.

- 1) Rapport annuel relatif à la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'Établissement de l'année 2020** : bien que vous ayez remis en adéquation les chiffres avec ceux du bilan social 2020, les élus de la CFDT n'approuvent pas ce rapport car la CFDT ne partage pas les critères retenus et les résultats du diagnostic sur la pénibilité en point 5. Chez Dassault les facteurs de pénibilité existent et ne doivent pas être passés sous silence. *Vote : 6 pour (CGC + CGT) et 8 contre (CFDT)*
- 2) Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail de l'année 2021** : les élus CFDT sont pour ce programme à condition qu'il soit bien mis en œuvre cette année et que les actions ne soient pas reportées à l'année prochaine (exemple : la reprise des formations PRAP). *Vote : 10 pour (CFDT + CGC) et 4 abstentions (CGT)*
- 3) Bilan social 2020**: les corrections demandées ont été apportées. Toutefois les annotations NS sont au désavantage des femmes de l'établissement et cela n'est pas acceptable par la CFDT. Il est temps de revoir cette architecture de bilan pour une plus grande transparence. D'autre part, par son courrier du 23 mars 2021, les élus CFDT vous ont demandé de retirer du bilan social 2020 le licenciement pour inaptitude qui figure dans l'onglet EMPLOI index 144 car pour nous l'absence de consultation en CSE est un délit d'entrave et le rend nul. Vous avez décidé de le conserver. Nous avons pris note et nous avons envoyé un courrier à la DIRECCTE pour qu'elle puisse nous éclairer. Les élus CFDT portent donc un avis négatif à ce bilan. *Vote 2 pour (CGC), 8 contre (CFDT) et 4 abstentions (CGT).*

Concernant ce dernier point, voici les courriers échangés avec la Direction et la DIRRECTE :

### Courrier CFDT à la Direction locale du 23 mars 2021 :

Monsieur AUBOIN, Président du CSE de Biarritz

*Lors de la réunion du CSE du mois de mars du lundi 22 mars 2021, nous avons examiné en point 3 le bilan social 2020.*

*Quelle n'a pas été la surprise des élus CFDT de découvrir dans l'onglet EMPLOI index 144 un licenciement pour d'autres causes. Croisé avec l'index 471 de l'onglet AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL, on en déduit qu'il a été pratiqué en 2020 un licenciement d'un cadre pour inaptitude.*

*L'onglet 472 confirme que cette personne n'a pas été reclassée dans l'entreprise.*

*Les élus CFDT constatent donc que le CSE n'a pas été consulté sur son licenciement pour inaptitude, ni sur les possibilités de reclassement de ce salarié ce qui est constitutif d'un délit d'entrave.*

*Voici l'Arrêt de la Cour de cassation sociale-n°819 du 30 septembre 2020 (19-11.974) :*

*« Il résulte des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1, alinéas 2 et 3, du code du travail, en leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. »*

*En conséquence, les élus CFDT au CSE considèrent ce licenciement pour inaptitude comme nul, qu'il n'a pas à apparaître sur le bilan social 2020 et vous demandent de réexaminer cette situation.*

*Dans l'attente, nous vous prions d'agréer nos respectueuses salutations.*

*Les élus CFDT au CSE*

## Réponse Direction de Biarritz du 26 mars 2021:

Mesdames, Messieurs,

A l'occasion de la présentation du bilan social au titre de l'année 2020 de l'établissement de Biarritz aux élus du Comité Social et Économique, vous avez constaté qu'un salarié avait fait l'objet d'une procédure de licenciement pour inaptitude et vous vous êtes étonnés de l'absence de consultation de l'instance. Vous avez par ailleurs sollicité le réexamen de la situation en cause.

Conformément aux dispositions de l'article L.1226-2 du code du Travail, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Le Comité Social et Économique est alors consulté en amont sur le(s) poste(s) de reclassement identifié(s).

À ce principe, il existe deux exceptions prévues à l'article L.1226-2-1 du code du Travail. Ainsi, lorsque l'avis du médecin du travail mentionne que « tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », l'employeur est délié de son obligation de reclassement et n'est pas tenu de reclasser le salarié.

Dans l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail le 27/02/2020, il a été expressément mentionné que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié et que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Par conséquent, dans le cadre de cette procédure de licenciement pour inaptitude, nous n'étions pas tenus de rechercher un reclassement et n'ayant aucun reclassement à rechercher, la consultation de votre instance devenait sans objet puisque cette dernière porte expressément sur les propositions de reclassement.

Le bilan social au titre de l'année 2020 est donc conforme.

Nous espérons avoir répondu à vos interrogations et nous vous prions d'agréer, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

*Remis en mains propres le 26 mars 2021*



**DASSAULT AVIATION**  
Le Directeur de l'Établissement  
de Biarritz



**Christophe AUBOIN**

## Courrier CFDT à la DIRECCTE du 30 mars 2021 :

Madame,

Lors de notre dernière réunion CSE du 22 mars 2021, la Direction nous a présenté pour avis le Bilan Social 2020 de notre Etablissement.

Nous avons constaté qu'il y aurait eu un licenciement pour inaptitude.

Le CSE n'ayant pas été consulté pour un éventuel reclassement ou licenciement pour inaptitude, nous avons fait un courrier le 23 mars 2021 à la Direction de l'Etablissement que vous trouverez en pièce jointe.

Dans sa réponse du 26 mars 2021, la Direction nous a signifié que lorsque l'avis du médecin du travail mentionne que suivant l'article L.1226-2-1 du code du Travail « tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié » ou que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi » l'employeur est délié de son obligation de reclassement et n'est pas tenu de reclasser le salarié.

A ce titre, la Direction a considéré qu'elle n'avait pas à consulter le CSE, mais ne devait-elle pas l'informer ?

Dans la mesure, où nous n'avons pas été informés, nous pensons que cela constitue un délit d'entrave au fonctionnement du CSE. Partagez-vous cette analyse ?

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués.

Les Elus CFDT au CSE