

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Salarié licencié pour faute grave (sommeil au cours d'un travail de nuit) – Exercice du pouvoir patronal de direction – Contrôle par le CPH – Inexécution fautive du salarié aggravée par l'attitude de l'employeur – Absence de bonne foi de ce dernier – Faute grave (non) – Cause réelle et sérieuse (non).**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE  
(Section industrie - Juge départiteur)  
21 janvier 2002

**C. contre Sté Caterpillar France**

Motifs de la décision :

Attendu que l'article L. 122-14-3 du Code du travail dispose qu'en cas de litige sur le licenciement, le juge, auquel il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que si un doute subsiste, il profite au salarié ;

Attendu que la faute grave peut être définie comme « résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ». (V. en ce sens : Cass. Soc. 26 février 1991 : bull. civ. V, n° 97) ;

Attendu, s'agissant du grief de l'endormissement du salarié sur les lieux de travail, que M. R., contremaître, indique, dans une première attestation du 12 mars 2001, avoir recherché M. Alain C. le 3 décembre de 3 h à 3 h 30, sans le trouver, ce dernier « réapparaissant » à 6 h 03, sans fournir d'explications sur son absence ; que, cependant, dans une seconde attestation du même jour, M. R. explique qu'à 3 h 45 il a surpris M. Alain C. « en train de dormir... en face de son poste » et « l'avoir pris en photo... en attendant son réveil à 6 h 03 » ; que la photo de M. Alain C., vraisemblablement endormi sur deux chaises, est d'ailleurs versée au débat ;

Attendu que M. Alain C. n'affirme pas, contrairement à l'argumentation de la société défenderesse, que son employeur acceptait qu'un opérateur dorme pendant le temps de son travail, et cela quels que soient les termes de l'attestation établie par M. H., d'ailleurs partiellement contredite par celles de MM L. et N. ; que M. Alain C. fait simplement valoir « qu'après avoir vérifié son outil de travail, les conditions de sécurité et surveillé le fonctionnement de l'appareil, [il] s'est légèrement mis en retrait, assis sur un fauteuil pendant que son collègue, "en doublure" sur la machine, continuait à assurer le contrôle des appareils », et que c'est de ce seul fait qui constituerait une pratique fréquente et tolérée dans l'entreprise ;

Attendu, cependant, qu'aucun élément n'établit la réalité de cette tolérance, et que le lieu de l'assoupissement de M. Alain C., sur deux chaises, en position semi-assise, est trop éloigné de son poste de travail, aux termes de la photographie des lieux versée au débat, pour correspondre à un simple « léger retrait » ;

Attendu, cependant, que l'exercice adapté du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur suppose que la découverte d'un salarié endormi sur le lieu de travail soit nécessairement suivi de son réveil et de sa remise au travail ou du constat de son incapacité d'assumer l'exercice de sa fonction ;

Attendu qu'il est constant que le supérieur hiérarchique de M. Alain C., M. R., avec lequel n'existait pas de

précédent contentieux, l'a « découvert », endormi, à 3 h 45, le 3 décembre 2000 ; que le contremaître a alors pris une photo du salarié endormi, sans procéder à son réveil, et indique avoir « attendu le réveil de M. Alain C. à 6 h 03 » ; que, par suite, en ayant laissé se perpétuer un manquement du salarié à l'exécution de sa prestation de travail, alors même qu'elle avait les moyens de l'interrompre, la SA Caterpillar France n'a pas exercé de façon adaptée son pouvoir de direction et de contrôle, a contribué à la perpétuation du manquement fautif et ne peut se plaindre de la durée de l'inexécution contractuelle qu'elle avait le moyen de faire cesser rapidement par l'usage de bonne foi des prérogatives conférées par le lien de subordination contractuelle accepté ;

Attendu, en outre, que l'employeur ne rapporte pas la preuve de l'endormissement de M. Alain C. jusqu'à 6 h 03 du matin, sauf par les seules attestations de M. R. contredites par les affirmations du demandeur ;

Attendu, enfin, que ce manquement fautif doit être apprécié en considération de la pénibilité du travail de nuit entraînant la perturbation des rythmes biologiques et la survenance de problèmes d'endormissement, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, et l'absence de toute procédure disciplinaire antérieure concernant M. Alain C., à l'exception d'un « avertissement verbal » allégué par l'employeur en date du 3 juillet précédent ; que les évaluations professionnelles versées au débat font simplement mention de difficultés relatives à la production, sans cependant établir la réalité du moindre manquement fautif à l'exécution de ses obligations par M. Alain C., et l'employeur n'ayant pas jugé opportun d'en tirer la moindre conséquence au plan disciplinaire ;

Attendu que la sanction du licenciement doit également être rapportée à la sanction infligée à M. H. en suite de deux endormissements au temps du travail, et dont fait état M. R., dans une nouvelle attestation établie le 17 juillet 2001 ; qu'en cette espèce, M. H. a été simplement privé du bénéfice de la prime pour travail de nuit, étant muté de l'équipe week-end de nuit à l'équipe week-end de jour ;

Attendu, par suite, qu'en considération de ces différents motifs, le grief tiré de l'endormissement du salarié sur les lieux de travail le 3 décembre 2001, que l'employeur a volontairement laissé se prolonger, ne pouvait, à lui seul, constituer une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu, s'agissant du grief tiré de la prise à partie de M. R. et du prononcé d'injures publiques à son encontre le 4 décembre 2000, que la réalité de ces faits est attestée uniquement par M. R. lui-même, à l'exclusion de tout autre témoin des faits, nonobstant leur présence sur les lieux affirmée par l'employeur ; que M. Alain C. ne conteste pas d'ailleurs la réalité des termes rapportés, mais fait valoir qu'à l'évocation des faits de la veille, le ton est monté avec M. R. ; que la réalité de la vivacité de cette discussion est reconnue par M. R. lui-même, dans son rapport d'incident du 4 décembre 2000 dans les termes suivants « ce jour, à 2 heures, M. C. et moi-même avons eu une vive discussion concernant la journée du 3 décembre 2000 » ;

Attendu que les injures prononcées ne constituent aucunement, contrairement à l'argumentation de la société défenderesse, une diffamation à l'encontre d'un dirigeant de l'entreprise ; qu'il s'agit d'injures adressées au contremaître de l'équipe à laquelle appartenait le salarié aux termes d'une vive discussion, faisant suite à l'incident de la veille ;

Attendu qu'il doit être relevé que l'employeur n'a pas permis d'explications sur cette discussion vive et les injures prononcées, avant la mise en œuvre de la procédure disciplinaire dès le 5 décembre 2000 ; que cependant M. Alain C. devait rencontrer M. N. dans la semaine pour de plus amples explications, selon le rapport établi par M. R. ; que les seules explications ont été recueillies au

titre de l'entretien préalable au licenciement ; qu'en l'état, aucun témoignage n'est versé au débat établissant les circonstances de la discussion vive et du prononcé des injures ;

Attendu que ces faits, matériellement peu établis, doivent être appréciés en considération de leur concomitance avec ceux du 3 décembre 2000, du fait qu'ils en constituent la suite, et sont intervenues à l'issue d'une vive discussion entre M. Alain C. et M. R. ;

Attendu que si ces injures sont inadmissibles dans les relations de travail et auraient pu être sanctionnées par l'employeur à titre disciplinaire, l'absence de tout élément versé par un tiers à l'altercation, l'absence de tout précédent négatif dans l'acceptation par M. Alain C. du lien de subordination et du rapport hiérarchique, l'absence de tout précédent de refus de l'autorité dans la relation entre le contremaître et le salarié, qui a d'ailleurs précisé lors de son audition par la juridiction que « M. R. avait été son premier contremaître et qu'il entretenait avec lui un lien quasi-amical », ainsi que l'incertitude qui subsiste sur les conditions du prononcé de ces injures et de l'évolution de la discussion préalable doivent bénéficier au salarié ; qu'elles ne peuvent donc constituer une faute grave ou une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Attendu, s'agissant du refus du salarié de reprendre le travail et de sa décision de quitter les lieux, qu'il ressort expressément du bon de sortie établi par M. R., contremaître, que le 4 décembre 2000 à 2h30, M. C. a été autorisé par son supérieur hiérarchique, représentant son employeur, à sortir des lieux de travail pour motif personnel, le contremaître ayant, en outre, indiqué la date du retour probable du salarié ; que l'absence correspondante doit être considérée comme justifiée dès lors que l'employeur a porté à la rubrique 2 dudit bon que « l'absence sera considérée automatiquement comme non justifiée... » ; qu'ainsi, par l'indication d'un motif qu'il a lui-même porté sur le bon, l'employeur a accepté le départ des lieux du salarié pour un motif d'ordre personnel, et qu'en toutes hypothèses, le salarié pouvait légitimement croire, en raison de la remise d'un bon de sortie avec indication d'un motif, justifiant son absence, que le représentant de son employeur ne manifestait pas d'opposition à son départ ;

Attendu que ce grief est donc inexistant en fait et en droit ;

Attendu, par suite, qu'aucun des faits énoncés dans la lettre de licenciement de M. Alain C. ne constitue pas une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que la conjonction des différents griefs énoncés, survenus sur l'espace de deux jours et à l'occasion d'un fait unique et isolé, ne pouvait pas, non plus, constituer une telle faute ni une telle cause légitime de licenciement, en l'absence de précédent disciplinaire, de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de son âge ;

Attendu, par suite, que le licenciement de M. Alain C. doit être réputé intervenu sans cause réelle et sérieuse ;

Sur les demandes à caractère salarial et l'indemnité légale de licenciement :

Attendu, par suite, que la SA Caterpillar France sera condamnée à payer à M. Alain C. la somme de 4 467,64 euros (29 305,78 francs) brut à titre d'indemnité de préavis, celle de 446,76 euros (2 930,57 francs) brut à titre de congés payés sur préavis, et la somme de 8 320,97 euros (54 581,98 francs) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, outre intérêts au taux légal à compter du 2 mars 2001 ;

Sur la demande du chef de licenciement sans cause réelle ni sérieuse :

Attendu s'agissant de la demande du chef de licenciement sans cause réelle et sérieuse, que M. Alain C. avait plus de deux années d'ancienneté, en qualité de salarié, à la date du

prononcé de son licenciement ; qu'en considération de ce fait, des données factuelles ayant entraîné la rupture de la collaboration entre les parties, de l'âge et des charges de famille du salarié, de l'absence de reprise d'emploi depuis le licenciement, la juridiction fixera le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 21 342,86 euros (140 000 francs) ; que, par suite, la SA Caterpillar France sera condamnée à verser à M. Alain C. une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 21 342,86 euros (140 000 francs), outre intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Sur les autres demandes :

Attendu que la SA Caterpillar France sera condamnée aux dépens et à payer une somme de 304,90 euros (2 000 francs) au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile au bénéfice de M. Alain C. ;

Attendu que les sommes à caractère salarial bénéficiant de l'exécution provisoire de droit, nonobstant appel et sans caution, en application de l'article R.516-37 du Code du travail, la moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire étant de 2 735,51 euros (17 943,78 francs) brut ;

Attendu que le prononcé de l'exécution provisoire pour le surplus des condamnations prononcées n'apparaît pas justifié ;

#### PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de prud'hommes de Grenoble, section industrie, en formation de départage, statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort, après en avoir délibéré, conformément à la loi ;

- Condamne la SA Caterpillar France à payer à M. Alain C. la somme de 4 467,64 euros (29 305,78 francs) brut à titre d'indemnité de préavis, celle de 446,76 euros (2 930,57 francs) brut à titre de congés payés sur préavis, et la somme de 8 320,97 euros (54 581,98 francs) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, outre intérêts au taux légal à compter du 2 mars 2001 ;
- Condamne la SA Caterpillar France à payer à M. Alain C. une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 21 342,86 euros (140 000 francs), outre intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;
- Condamne la SA Caterpillar France à rembourser à l'ASSEDIC le montant des indemnités de chômage versées à M. Alain C., dans la limite maximale de six mois à compter de la date du licenciement du salarié.

(MM. Duval-Moulinos, prés. - Samba-Sembeligue, mand. synd. - M<sup>e</sup> Benichou, av.)

NOTE. – Le salarié qui travaillait de nuit avait été découvert par son contremaître endormi à son poste à 3 h 45. Ce dernier, vraisemblablement pour conserver une preuve des faits, le photographiait sans le réveiller et attendait son réveil à 6 h 03. Cette attitude n'était apparemment pas appréciée par le salarié, ce qui entraînait dans la journée suivante une altercation au cours de laquelle l'intéressé adressait des propos peu amènes au contremaître et à la suite de quoi il refusait de reprendre son travail.

C'est sur la base de ces faits que l'employeur prononçait son licenciement.

Estimant que l'attitude du contremaître manifestait une certaine malveillance et considérant la sanction comme inhabituellement sévère au regard des faits analogues commis par d'autres salariés et de toute façon disproportionnée par rapport à une faute dont

l'importance avait été sciemment aggravée, l'intéressé saisissait le Conseil de prud'hommes.

Sa demande était accueillie par jugement du 21 janvier 2002 ci-dessus rapporté.

Au regard de la faute, le Conseil a fait application du principe aux termes duquel elle ne saurait être sanctionnable si le comportement délibéré de l'employeur a contribué à sa commission.

A cet égard la décision énonce, par deux attendus d'une rédaction remarquable, que « *l'exercice adapté du pouvoir de direction de l'employeur suppose que la découverte d'un salarié endormi sur le lieu de travail soit nécessairement suivi de son réveil au travail ou du constat de son incapacité d'assurer l'exercice de ses fonctions* » et que « *en ayant laissé se perpétuer un manquement du salarié à l'exécution de sa prestation de travail, alors même qu'elle avait les moyens de l'interrompre, la SA Caterpillar France n'a pas exercé de façon adaptée son pouvoir de direction et de contrôle, a contribué à la perpétuation du manquement fautif et ne peut se plaindre de la durée de l'inexécution*

*contractuelle qu'elle avait le moyen de faire cesser rapidement par l'usage de bonne foi des prérogatives conférées par le lien de subordination contractuelle accepté* ».

Le Conseil sur ce point comme sur la réalité des autres griefs constate que les faits ne reposent que sur l'attestation du contremaître au regard en particulier de la contestation de certaines allégations du salarié, la discussion du lendemain s'étant produite sans témoin. Il retient également que le départ du lieux au travail ayant suivi celle-ci a été régularisé par un bon de sortie autorisant l'absence pour « motif personnel ».

A juste titre, le Conseil considère que les faits énoncés à l'appui du licenciement ne constituent pas une faute grave ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement.

En conclusion au regard de l'adage « lorsque l'on veut tuer son chien on l'accuse de la rage », cette espèce doit rappeler que le fait d'accuser le salarié ne permet pas toujours de s'en débarrasser sans dommages.