

**CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Droit de retrait – Conducteur de bus – Licenciement disciplinaire – Saisine du référé – Existence d'un motif raisonnable compte tenu d'un examen antérieur par la médecine du travail – Absence d'obligation de déclencher préalablement un droit d'alerte (L. 231-9) – Réintégration.**

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 mai 2001 - Transevry contre B.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. B. a été engagé, le 14 mai 1990, en qualité de conducteur receveur, par la société Setver aux droits de laquelle se trouve la société Transevry ; que le 25 juin 1999 il a refusé de conduire un autobus en indiquant que la direction du véhicule était trop dure et sa suspension trop ferme, tout en restant à la disposition de son employeur ; qu'ayant été licencié pour faute lourde par lettre du 23 juillet 1999, il a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale en vue de voir ordonner sa réintégration et le paiement de ses salaires depuis son licenciement ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 29 mars 2000) d'avoir accueilli les demandes du salarié alors, selon le moyen :

1° que si les articles L. 231-8 et suivants du Code du travail autorisent le salarié à suspendre l'exécution de son contrat de travail, cette prérogative unilatérale ne saurait s'exercer dans des conditions équivoques et sans indication de la raison pour laquelle une situation objectivement sans danger présenterait un danger pour le salarié ; qu'au cas présent, ni le rapport d'incident établi le jour même, ni même la lettre du CHSCT du 28 juin 1999 ne caractérisent un lien entre le refus de conduite du salarié et un risque pour son état de santé ; qu'en estimant que le droit de retrait pouvait néanmoins être opposé *a posteriori* à l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des textes susvisés et des articles 16 du nouveau Code de procédure civile et 6-1 de la Convention européenne des droits de l'Homme ;

2° que s'il est exact que le salarié qui s'estime en présence d'une situation de danger grave et imminent peut s'en retirer sans encourir de sanction, il n'en demeure pas moins qu'en cas

de désaccord, comme en l'espèce, sur la réalité du danger, la procédure d'alerte est soumise à des conditions précises, à savoir notamment la réunion du CHSCT et la saisine de l'inspecteur du travail et que prive sa décision de toute base légale au regard des textes susvisés et de l'article L. 231-9 du Code du travail, la Cour d'appel qui décide que nonobstant l'absence de ces formalités substantielles, la procédure d'alerte avait néanmoins valablement été déclenchée par un salarié qui considérait que la direction de son véhicule n'était pas assez souple au regard de son état physique ;

Mais attendu d'abord que l'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait n'est pas subordonné à la mise en oeuvre de la procédure prévue par l'article L. 231-9 du Code du travail ;

Attendu, ensuite, que la Cour d'appel a relevé que la veille du jour où il a exercé son droit d'alerte, le salarié avait été examiné par le médecin du travail à la suite d'une période d'arrêt de travail provoquée par un accident du travail et avait été déclaré apte à la conduite sous réserve que lui soit confié un véhicule à la direction souple ; qu'elle a pu en déduire que le salarié avait nécessairement exercé son droit d'alerte et ayant constaté qu'il avait un motif raisonnable de penser que la conduite de l'autobus qui lui était confié pouvait présenter un danger grave et imminent pour sa santé, elle a légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen nest pas fondé ;

**PAR CES MOTIFS :**

Rejette le pourvoi.

(M. Merlin, f.f. prés. et rapp. - M. Duplat, av. gén. - SCP Célice, Blancpain, Soltner, av.)

**NOTE.**

Aux termes de l'article L. 231-8-1 du Code du travail, *"aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la santé de chacun d'eux"*.

L'exercice du droit de retrait, qui est ainsi protégé par la loi, n'est soumis à aucune condition de forme.

Le Conseil d'Etat a déjà eu l'occasion de juger irrégulières les clauses d'un règlement intérieur qui imposaient au salarié de *"déclarer par écrit"* l'existence de la situation de travail estimée dangereuse (CE 12 juin 1987, Sté Gantois, Dr. Soc. 1987, 654).

Il n'est pas plus exigé, comme le souligne le présent arrêt de la Cour de cassation, que l'exercice par un salarié de son droit d'alerte ou de retrait (décrit par les dispositions de l'article L.231-8 du Code du travail) n'est pas subordonné à la mise en oeuvre de la procédure prévue par l'article L.231-9 du Code du travail, qui concerne uniquement la démarche à suivre par le représentant du personnel au CHSCT en cas de constat d'une cause de danger grave et imminent.

Dès lors, constitue sans aucun doute un trouble manifestement illicite le licenciement pour "faute lourde" du conducteur receveur qui a exercé ses droits d'alerte et de retrait en refusant de conduire un autobus dont il avait constaté que la direction était trop dure et la suspension trop ferme, alors que la veille, à l'occasion d'une visite de reprise suite à un arrêt de travail provoqué par un accident du travail, il avait été déclaré par le médecin du travail apte à la conduite sous réserve que lui soit confié un véhicule à la direction souple.

Apparemment, dans cette boîte de transport de personnes, il n'y avait pas que la direction de l'autobus qui n'était pas très souple... Le juge des référés prud'homal a dû rappeler quelques règles élémentaires de bonne conduite au patron un peu trop rigide avec un membre de son personnel qui s'était permis de réagir face à une situation qui ne pouvait être raisonnablement perçue comme sans danger pour sa santé.