

CONTRAT DE TRAVAIL – Exécution – Obligation de sécurité de résultat – Manquement – Conduite d'un véhicule en l'absence de formation obligatoire – Préjudice.

COUR D'APPEL D'AMIENS (5e ch. A) 14 septembre 2010

N. contre Sebban Transports

Vu le jugement en date du 28 août 2009 par lequel le Conseil de prud'hommes de Creil, statuant en formation de départage dans le litige opposant M. N. à son ancien employeur, la Sas Sebban Transports, a pour l'essentiel condamné la société au paiement de différentes sommes à titre de rappel de salaires et congés payés pour la période de mise à pied conservatoire, indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, rappel d'indemnités de repas, le salarié étant débouté de ses autres demandes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, notamment de celles afférentes à l'exécution déloyale du contrat de travail et à l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ; (...)

SUR CE, LA COUR

Attendu que M. N., engagé le 1^{er} décembre 2006 en qualité de chauffeur par la SAS Sebban Transports, a été

convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 16 août 2007 par lettre du 9 août précédent, mis à pied à titre conservatoire, puis licencié pour faute grave par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 29 août 2007, motivée comme suit :

« Après votre arrêt maladie, vous vous êtes présenté au service exploitation le 30 juillet 2007 en exigeant que l'on vous inscrive sur la liste des personnes présentes mais avez refusé de monter dans votre camion pour assurer votre tournée, préférant retourner dormir dans votre véhicule personnel jusqu'à 11 heures, heure à laquelle vous avez purement et simplement abandonné votre poste de travail sans fournir la moindre explication.

Ce comportement inacceptable et délibérément désinvolte fait suite à deux accidents consécutifs pour lesquels vous avez été déclaré responsable à 100 % ce qui a justifié l'envoi d'une lettre d'avertissement le 1^{er} mars 2007.

Votre conduite met en cause la bonne marche du service. Les explications recueillies lors de notre entretien du 16 août 2007 ne nous (ont) pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet.

Nous vous informons que nous avons en conséquence décidé de vous licencier pour faute grave.

Compte tenu de la gravité de celle-ci et de ses conséquences, votre maintien dans (l'entreprise) s'avère impossible.»

Attendu que contestant la légitimité de son licenciement et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail, M. N. a saisi le Conseil de prud'hommes de Creil, qui, statuant en formation de départage par jugement du 28 août 2009, dont appel, s'est prononcé comme indiqué précédemment ;

Attendu qu'après avoir exactement rappelé la définition de la faute grave et le régime de preuve applicable, les premiers juges ont exactement considéré, à la faveur de motifs qui ne sont l'objet d'aucune critique utile en cause d'appel, que l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et portant la qualification de faute grave devait être écartée dans les circonstances particulières de l'espèce dès lors que le salarié ne pouvait se voir imputer à faute le refus d'exécuter une tâche pour laquelle il ne disposait pas de la formation obligatoire requise (conduite d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes), circonstance dont il n'est pas démontré qu'elle ait été dissimulée à l'employeur lors de l'embauche et dont ce dernier avait en toute hypothèse connaissance à la date des faits puisque dès le 21 mars 2007 le salarié avait été inscrit pour suivre une formation FIMO du 18 juin au 17 juillet 2007, formation reportée au 29 octobre 2007 ;

Que le jugement entrepris sera par conséquent confirmé en ce qu'il a écarté en l'espèce l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement et a alloué au salarié différentes sommes, exactement calculées, à titre de rappel de salaires et congés payés pour la période de mise à pied conservatoire, indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents ;

Qu'il sera en revanche infirmé en ce qu'il a rejeté la demande indemnitaire présentée par le salarié pour licenciement abusif, au motif que celui-ci ne justifierait d'aucune période d'inactivité suite à son licenciement, ayant été engagé en qualité de fonctionnaire de police dès le 21 décembre 2007 ; qu'en effet, un salarié illégalement licencié, qui se trouve de ce fait contraint d'abandonner son emploi et d'en rechercher un autre, subit nécessairement un préjudice qu'il appartient au juge d'apprécier en tenant compte des circonstances particulières de la cause, notamment en considération de la durée de la période pendant laquelle l'intéressé s'est trouvé privé d'emploi du fait de son licenciement ;

Attendu que justifiant d'une ancienneté inférieure à deux ans, M. N. peut prétendre à l'indemnisation de l'illégitimité de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail ;

Qu'en considération de sa situation particulière et eu égard notamment à son âge, à l'ancienneté de ses services, à sa formation et au fait qu'il a très rapidement retrouvé un nouvel emploi, la Cour dispose des éléments nécessaires pour évaluer la réparation qui lui est due à la somme qui sera indiquée au dispositif de l'arrêt ;

Qu'il n'est en revanche justifié d'aucune circonstance ayant entouré la rupture de nature à caractériser un abus de droit de la part de l'employeur susceptible de justifier l'octroi de dommages et intérêts distincts de ceux alloués au titre du caractère illégitime de la rupture ;

Attendu que pour le surplus le jugement entrepris sera confirmé en ses dispositions relatives aux rappels de rémunération sollicités ; qu'à la faveur de justes motifs, non utilement critiqués en cause d'appel, les premiers juges ont considéré que le salarié n'avait pas été rempli de ses droits au titre des indemnités de repas et que l'employeur restait redevable sur ce point d'une somme de 93,67€ ; qu'ils ont de la même façon rejeté à bon droit les demandes de rappel de rémunération présentées au titre des heures supplémentaires, congés payés afférents, repos compensateur, RTT et congés payés afférents, majoration pour heures de nuit, la confrontation entre le tableau récapitulatif établi *a posteriori* par le salarié et les disques de contrôle (renseignés pour certains de la main du salarié) ne permettant pas de retenir l'existence d'éléments suffisants pour étayer les demandes du salarié ;

Attendu en revanche que manque à son obligation de résultat en matière de sécurité au travail, l'employeur qui, en violation des dispositions du décret n° 97-608 du 31 mai 1997, fait conduire par un salarié, comme cela a été le cas en l'espèce, un véhicule de plus de 7,5 tonnes sans que l'intéressé ait bénéficié de la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) lui faisant ainsi courir un risque pour sa propre sécurité et celle des tiers ; qu'un tel manquement justifie l'allocation au salarié d'une indemnisation, peu important le fait que ce dernier n'ait été l'objet d'aucune poursuite pénale ou que l'accident de la circulation dont il se serait rendu responsable n'ait prétendument pas trouvé sa cause dans l'absence de formation initiale obligatoire ;

Qu'il sera alloué à ce titre à M. N. une indemnité à hauteur de la somme qui sera précisée au dispositif de l'arrêt ;

Attendu que le salarié soutient sans être contredit que les dispositions exécutoires de droit du jugement ordonnant la remise dans le mois de la notification de la décision des documents de fin de contrat rectifiés (certificat de travail, bulletins de salaires et attestation Assedic) non pas été exécutées et sollicite à cet égard une somme de 6 300€ au titre de l'astreinte ordonnée par les premiers juges et dont ceux-ci se sont réservés la liquidation, outre le prononcé d'une nouvelle astreinte ; qu'à ces demandes, l'employeur n'oppose en défense aucun moyen ou argument et ne soutient pas s'être à ce jour acquitté de ses obligations ; qu'il convient donc de liquider l'astreinte ordonnée en première instance, à hauteur de la somme non contestée dans son quantum sollicitée par le salarié, et d'en prononcer une nouvelle dans les conditions qui seront précisées au dispositif ;

Attendu qu'il convient de faire application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile en faveur du salarié et d'allouer à celui-ci, pour l'ensemble de la procédure de première instance et d'appel, une indemnité globale dont le montant sera précisé au dispositif ;

Que la demande indemnitaire présentée sur le même fondement par la société employeur, qui succombe pour l'essentiel, sera en revanche rejetée ;

PAR CES MOTIFS :

Statuant par dispositions nouvelles, tant confirmatives que réformatives et supplétives ;

Déclare sans cause réelle et sérieuse le licenciement pour faute grave de M. N. ;

Condamne la Sas Sebban Transports à payer à M. N. les sommes suivantes :

- 93, 67 € à titre de rappel d'indemnités de repas,
- 1241,50 € à titre de rappel de salaires pour la période de mise à pied conservatoire,
- 124,15 € à titre de congés payés afférents,
- 1 655 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 165,50 € à titre de congés payés sur préavis,

avec intérêts au taux légal à compter du 25 septembre 2007 et capitalisation desdits intérêts dans les conditions prévues à l'article 11154 du Code civil,

- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement illégitime,

- 3000 € à titre d'indemnité pour méconnaissance de l'obligation contractuelle en matière de sécurité du travail, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Liquide l'astreinte ordonnée par les premiers juges à la somme de 6 300 € et condamne la Sas Sebban Transports au paiement de cette somme ;

Condamne la Sas Sebban Transports à remettre à M. N. un certificat de travail, des bulletins de salaires rectifiés et une attestation Assedic conforme aux termes du présent arrêt, dans le mois de la notification du présent arrêt, sous astreinte de 150 € par jour de retard ;

Dit n'y avoir lieu pour la cour de se réserver la liquidation de l'astreinte ;

Condamne la Sas Sebban Transports à payer à M. N. la somme de 3 000 € à titre d'indemnité, pour l'ensemble de la procédure de première instance et d'appel, sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

(M. Aaron, prés. - Mes Tourniquet, Peternel, av.)

Note.

Dans cette affaire, un chauffeur salarié refuse d'assurer sa tournée au motif qu'il ne dispose pas de la formation nécessaire à la conduite d'un véhicule de plus de 7,5 tonnes et fait l'objet d'un licenciement pour faute grave et abandon de poste qu'il conteste devant le Conseil de prud'hommes de Creil.

Le juge départiteur écarte la faute grave et déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans lui allouer d'indemnité à ce titre, au motif que le salarié a trouvé un emploi à brefs délais.

La Cour d'appel d'Amiens confirme le jugement sur le principe en allouant une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au salarié en estimant que le salarié « *subit nécessairement un préjudice qu'il appartient au juge d'apprécier* ».

Le principal apport de cet arrêt réside dans l'interprétation de la notion « *d'obligation de résultat en matière de sécurité au travail* » et son application au cas d'espèce.

Si la Cour d'appel confirme sans surprise le fait qu'un salarié puisse refuser d'effectuer une mission relevant de son contrat de travail, lorsqu'il n'a pas reçu la formation adéquate, les magistrats ajoutent que le salarié doit également bénéficier d'une indemnité pour le préjudice qu'il a subi pendant l'exercice de son contrat de travail en exécutant les directives de son employeur en méconnaissance des règles de sécurité dès lors que l'employeur lui a fait « *courir un risque pour sa propre sécurité et celle des tiers ; qu'un tel comportement justifie l'allocation au salarié d'une indemnisation, peu important le fait que ce dernier n'ait été l'objet d'aucune poursuite pénale ou que l'accident de la circulation dont il se serait rendu coupable n'ait prétendument pas trouvé sa cause dans l'absence de formation initiale obligatoire* ».

Contrairement au mécanisme de responsabilité extracontractuelle qui impose au demandeur de démontrer l'existence d'un fait générateur suivi d'un dommage et d'un lien de causalité, en cas de violation de l'obligation de sécurité, le salarié est dispensé de démonstration (v. *supra* l'étude de M. Keller "Les principes du droit civil de la réparation de l'entier préjudice appliqué aux rapports de travail"). Dès lors qu'une inexécution contractuelle est caractérisée, la responsabilité de l'employeur est engagée.

Dans l'hypothèse où l'accident s'est produit, la Cour d'appel ajoute que l'existence d'un lien de causalité entre la faute contractuelle et le dommage est superfétatoire. Mieux encore, il est indifférent que le risque encouru se soit matérialisé.

En prenant cette position, la Cour d'appel d'Amiens fait selon nous une application littérale de l'article 1147 du Code civil (1) en tirant à juste titre les conséquences de la nature contractuelle de l'obligation de sécurité.

En effet, à l'occasion des célèbres arrêts rendus en matière de faute inexcusable relative à l'utilisation d'amianté dans l'entreprise, la Chambre sociale de la Cour de cassation a précisé que l'obligation de sécurité prévue par l'article 4121-1 du Code du travail est une obligation contractuelle qu'elle qualifie de « résultat » (2), ce qu'elle n'a cessé depuis de confirmer (3). Or, prise à la lettre, la responsabilité contractuelle n'impose pas l'existence d'un préjudice (M. Keller, préc.).

Ainsi, selon la Chambre sociale de la Cour de cassation, le seul fait de ne pas fournir à un salarié un masque de protection alors qu'« *un risque d'exposition aux fumées de soudage avait été identifié* » constitue un

(1) « *Le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part.* »

(2) Cass. Soc. 28 février 2002, nos 99-18389, 00-13186, 00-10051, 99-21255, 00-11793, 99-17201, Dr. Ouv. 2002 p. 166, n. F. Meyer.

(3) Cass. Soc. 17 février 2010, n° 08-44298.

manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur « *causant nécessairement un préjudice au salarié* » même en l'absence d'intoxication de ce dernier (4).

Par ailleurs, un salarié est fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur lorsqu'il apparaît que l'interdiction de fumer n'était pas respectée dans les locaux, quel que soit le taux de nicotine trouvé dans le sang du salarié et quand bien même d'autres facteurs pourraient expliquer ce taux (5).

C'est donc en toute logique qu'un salarié qui n'a pas été soumis à une visite médicale d'embauche peut prétendre à une indemnisation, le manquement de l'employeur causant là encore « *nécessairement au salarié un préjudice* » (6). De même, la Chambre sociale de la Cour de cassation approuve la Cour d'appel qui a condamné l'employeur à indemniser le salarié pour le « *sentiment d'insécurité* » de ce dernier, « *sans avoir à caractériser une faute de la société* » (7). C'est dans ces conditions que des salariés exposés à l'amiante ont pu être indemnisés de leur « *préjudice spécifique d'anxiété* » (8).

L'arrêt de la Cour d'appel d'Amiens se situe donc dans le droit fil de la jurisprudence de la Cour de cassation qui rappelle la primauté de la sécurité physique et mentale du salarié au travail sur ses performances et qui rend l'employeur débiteur d'une véritable obligation de prévention des risques.

Laure Daviau, Avocate au Barreau de Marseille

(4) Cass. Soc. 30 novembre 2010, n° 08-70390.

(5) Cass. Soc. 6 octobre 2010, n°09-65103.

(6) Cass. Soc. 5 octobre 2010, n° 09-40913.

(7) Cass. Soc. 6 octobre 2010, n° 08-45609.

(8) Cass. Soc. 11 mai 2010, n° 09-42.241 s., Dr. Ouv. 2010 p. 604, n. P. Leroy, p. 612 n. F. Guiomard.