



Prud'hommes : licenciement sans cause d'un Chauffeur poids lourd et manquement à l'obligation de prévention de santé et de sécurité (CPH Nantes 15 oct. 2021, définitif)

Commentaire d'arrêt publié le 07/06/2022, vu 3656 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

Dans un jugement du 15 octobre 2021 (n° RG F 20/00123), le Conseil de prud'hommes de Nantes juge sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un Chauffeur poids lourds de SAS Charier TP OUEST VENDEE.

Dans un jugement du 15 octobre 2021 (n° RG F 20/00123), le Conseil de prud'hommes de Nantes juge sans cause réelle et sérieuse le licenciement d'un Chauffeur poids lourds de SAS Charier TP OUEST VENDEE en affirmant que les attestations de salariés fournis par la société ne démontraient pas le refus du salarié d'exécuter certaines tâches qui lui étaient confiées mais tendaient davantage à souligner son caractère, mettre en cause son comportement et par conséquent sa mauvaise influence sur l'ambiance de travail, le premier grief retenu étant ainsi insuffisamment étayé et non circonstancié.

Il affirme en outre que le manque précisions dans les tâches confiées au salarié au regard de ses restrictions médicales a provoqué une situation floue pour l'encadrement et pour ses collègues, créant de vives tensions au sein des équipes.

Ainsi, bien qu'inacceptables, les propos tenus par le salarié étaient en partie la résultante d'une situation insuffisamment précise et d'injonctions en contre-indication avec ses restrictions médicales.

Faits et procédure

Monsieur S a été embauché le 17 janvier 2005 par la société MERCERN TP en qualité de Chauffeur poids lourds, statut ouvrier, coefficient 125, niveau 2, position 1 de la convention collective des ouvriers des Travaux publics, sous contrat à durée indéterminée.

A compter du 1^{er} février 2016, le contrat de travail de Monsieur S a été transféré à la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE.

Le 24 juillet 2017, la CPAM a reconnu le caractère professionnel de la tendinopathie de l'épaule droite de Monsieur S.

Le 6 janvier 2019, à l'occasion d'un examen médical périodique, le médecin du travail a prescrit à Monsieur S une contre-indication à la pose de bordures.

Du 14 au 21 juin 2019, Monsieur S a été en arrêt de travail en lien avec sa maladie professionnelle.

Le 24 juin 2019, lors de sa visite de reprise, le médecin du travail a déclaré Monsieur S apte avec les restrictions suivantes : « contre-indication au port de charges lourdes – à l'utilisation d'outils à main vibrants ou percutants ».

Le 5 juillet 2019, la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE a adressé un courrier d'avertissement à Monsieur S pour des faits d'insubordination répétés survenus le 4 juillet 2019.

Par courrier du 17 juillet 2019, Monsieur S a contesté par écrit son avertissement, détaillant le déroulé de sa journée du 4 juillet et a dénoncé un traitement discriminatoire à son égard.

Son courrier est resté sans réponse.

Le 9 octobre, Monsieur S, affecté à un chantier de pose de bordures et à des tâches nécessitant l'utilisation d'outils vibrants, s'est vivement emporté et a tenu des propos complètement inappropriés.

Le 10 octobre 2019, Monsieur S a été convoqué à un entretien préalable et mis à pied à titre conservatoire.

L'entretien préalable initialement prévu le 23 octobre a finalement été reporté au 30 octobre 2019.

Par courrier du 5 novembre 2019, Monsieur S a été licencié sans que la société ne retienne de faute grave.

Par courrier du 6 novembre 2019, Monsieur S a sollicité l'entreprise pour obtenir des précisions concernant son licenciement qu'il juge nul.

C'est dans ces circonstances que Monsieur S a saisi le Conseil de prud'hommes aux fins de contestation de son licenciement.

Le 15 octobre 2021, le Conseil de prud'hommes de Nantes, par arrêt contradictoire :

- Déboute Monsieur S de sa demande de reconnaissance de la nullité du licenciement en raison du harcèlement moral discriminatoire dont il aurait été victime et de ses conséquences indemnitaires ;
- Dit que le licenciement de Monsieur S est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- Condamne la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE à payer à Monsieur S au titre d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme de 34.720,40 euros ;
- Annule l'avertissement du 5 juillet 2019 ;
- Déboute Monsieur S de sa demande d'indemnité pour préjudice subi suite à la notification de son avertissement ;

- Dit que la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE a manqué à son obligation de prévention de santé et de sécurité et la condamne à payer à Monsieur S à titre de dommages et intérêts sur ce fondement la somme de 10.000 euros ;
- Condamne la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE à payer à Monsieur S la somme de 1.200 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- Lesdites condamnations étant assorties des intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;
- Ordonne l'exécution provisoire à hauteur de la moitié des sommes allouées ;
- Condamne la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE aux dépens éventuels.

Au total, Monsieur S obtient la somme de 45.920,40 euros.

Le jugement du conseil de prud'hommes de Nantes est définitif.

1) Sur la demande de nullité du licenciement en raison du harcèlement moral discriminatoire et la demande indemnitaire qui en découle

Le Conseil de prud'hommes de Nantes, dans son jugement du 15 octobre 2021 (n° RG F 20/00123) énonce que l'article L. 1152-1 du Code du travail dispose qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L. 1132-1 dispose également qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte (...) en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

Le salarié bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve telle que le prévoient les dispositions de l'article L. 1134-1 du Code du travail.

En l'espèce, les éléments fournis par Monsieur S à l'appui de sa demande concernent le maintien son poste de travail qui lui aurait été préjudiciable au regard des restrictions médicales dont il bénéficiait, et l'avertissement dont il a fait l'objet le 5 juillet 2019.

Ces éléments ne constituent pas d'agissements répétés caractéristiques d'une situation de harcèlement, ni d'une discrimination en raison de son état de santé.

S'agissant des propos prétendument discriminatoires tenus par ses collègues, Monsieur S n'en apporte pas la preuve, ni ne produit d'attestations d'anciens collègues qui en témoignent.

Ces allégations ne sont rapportées qu'une seule fois dans le courrier de contestation d'avertissement du 5 juillet 2019.

Le Conseil dit que Monsieur S n'apporte pas la preuve du harcèlement moral discriminatoire dont il aurait été victime, et en conséquence, dit qu'il n'y a pas lieu de prononcer la nullité du licenciement et le déboute de sa demande indemnitaire à ce titre.

2) Sur la cause réelle et sérieuse du licenciement et la demande indemnitaire en découlant

Le Conseil de prud'hommes rappelle que l'article L. 1232-1 du Code du travail énonce que tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, la lettre de licenciement repose essentiellement sur deux griefs :

- Le premier grief concerne le refus d'exécuter certaines tâches compatibles avec l'état de santé de Monsieur S ;
- Le second grief concerne les propos tenus par Monsieur S, « menaces de mort » proférées sur son supérieur hiérarchiques.

Monsieur S a fait l'objet de restrictions médicales formulées par le médecin du travail en premier lieu le 6 juin 2019 « contre-indications à la pose de bordures » puis le 24 juin 2019 à la suite d'un arrêt de travail en lien avec sa maladie professionnelle « contre-indication au port de charges lourdes et à l'utilisation d'outils à mains vibrants ou percutants ».

Dans la lettre de licenciement, la société reproche à Monsieur S de refuser d'exécuter certaines tâches compatibles avec son état de santé (compactage, maçonnerie, enrobés, pose de bordures avec matériel pour soulever les bordures).

Elle s'appuie par ailleurs sur l'avertissement notifié à Monsieur S pour des raisons similaires le 5 juillet 2019.

Il apparaît au vu des pièces fournies par les parties que Monsieur S avait contesté les faits à l'origine de son avertissement le 17 juillet 2019 en signalant des « difficultés discriminatoires » de la part de son chef d'équipe.

Cette contestation et le signalement exprimé par Monsieur S sont restés sans réponse.

Le refus d'exécuter ses missions, postérieurement à la notification de l'avertissement n'est pas précisément daté.

Il concernerait « notamment » la journée du 9 octobre 2019.

Par ailleurs au regard des restrictions médicales de Monsieur S, la société n'apporte pas d'éléments suffisamment probants qui démontrent l'adaptation effective mise en œuvre, de manière claire et sans équivoque, pour que l'encadrement de chantier puisse correctement distribuer les tâches et limiter ainsi le port de charges lourdes et l'utilisation d'outils à mains vibrants et percutants.

Les attestations de salariés fournis par la société ne démontrent pas de refus de Monsieur S d'exécuter certaines tâches qui lui étaient confiées, mais tendent davantage à souligner le caractère de Monsieur S, à mettre en cause son comportement et par conséquent sa mauvaise influence sur l'ambiance de travail.

Pour ces raisons, le Conseil dit que le premier grief retenu est insuffisamment étayé et non circonstancié pour justifier du caractère réel et sérieux du licenciement.

S'agissant du second grief, la société rapporte les menaces proférées par Monsieur S à l'encontre de son supérieur hiérarchique ainsi que sur son conducteur de travaux.

Au regard des pièces produites par la société, ces propos ont été confirmés dans les attestations de Messieurs C, W, N et Madame M.

Monsieur S nuance ses propos et explique qu'ils étaient la résultante d'une situation intenable provoquée par la demande d'exécution de tâches en méconnaissance des restrictions de la médecine du travail.

Le Conseil retient que le manque de précisions dans les tâches confiées à Monsieur S au regard de ses restrictions a provoqué une situation floue pour l'encadrement et pour ses collègues, créant ainsi de vives tensions au sein des équipes.

Bien qu'inacceptables, les propos tenus par Monsieur S, confirmés par ce dernier lors de son entretien préalable, sont en partie la résultante d'une situation insuffisamment précise et d'injonctions en contre-indication avec ses restrictions médicales.

Considérant le manque de diligence de la société à l'égard de la situation de Monsieur S, le Conseil dit que le second grief, bien que justifié, ne permet pas non plus de justifier de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes juge le licenciement de Monsieur S dépourvu de cause réelle et sérieuse, et fait entièrement droit à sa demande indemnitaire sur ce fondement, et condamne la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE à lui verser la somme de 34.720,40 euros à ce titre.

3) Sur la demande d'annulation de l'avertissement du 5 juillet 2019 : le Conseil annule l'avertissement au regard du peu de diligence de la société à préciser de manière claire et précise les aménagement dont bénéficiait le salarié en raison de ses restrictions médicale

Les conseillers prud'hommes affirment que l'avertissement notifié à Monsieur S le 5 juillet 2019 est basé sur un refus d'obéir à un ordre direct de son supérieur hiérarchique, à savoir la pose de gravillons en pied de mur sur le chantier EPHAD de la commune de Soullans.

Monsieur S a contesté cet avertissement le 17 juillet 2019 précisant les tâches qu'il avait effectué au cours de cette journée du 4 juillet et indiquant qu'il avait subi des propos discriminatoires de la part de sa hiérarchie directe.

La société n'a pas répondu à son courrier de contestation.

Considérant le peu de diligence de la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE à préciser de manière claire et précise, notamment à l'encadrement de chantier, les aménagements dont bénéficiait Monsieur S en raison de ses restrictions médicales, le Conseil fait droit à sa demande d'annulation de l'avertissement du 5 juillet 2019.

4) Sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice subi suite à la notification de l'avertissement

Selon le Conseil, Monsieur S n'apporte pas d'éléments justifiant du préjudice subi du fait de l'avertissement notifié par la société.

Par conséquent, le Conseil le déboute de sa demande à ce titre.

5) Sur le manquement à l'obligation de prévention de la santé et de la sécurité des travailleurs

Considérant le manque de précisions dans l'aménagement du poste de Monsieur S, notamment concernant le port de charges lourdes, et en particulier la pose de bordures, la société n'apporte pas d'éléments probants visant à démontrer que celle-ci se faisait systématiquement au moyen d'outils de manutentions appropriés.

De manière analogue, s'agissant de l'utilisation d'outils à main vibrants ou percutants, la société n'apporte pas d'éléments suffisamment précis sur les consignes passés à son encadrement laissant s'installer de l'ambiguïté sur le matériel utilisable par Monsieur S, se bornant à justifier des temps limités au compactage ou à l'utilisation de la scie à sol.

Il n'est pas ailleurs pas fait d'échanges avec la médecine du travail visant à préciser davantage les matériels susceptibles d'être utilisés conformément aux restrictions énoncées.

Par conséquent, le Conseil dit que la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE a manqué à son obligation de prévention à la santé et à la sécurité et alloue à Monsieur S des dommages et intérêts à ce titre, à hauteur de 10.000 euros.

6) Sur les demandes formées au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Attendu que le Conseil de prud'hommes de Nantes, faisant droit à certaines des prétentions de la partie demanderesse et condamnant la partie défenderesse aux dépens, il y a lieu d'allouer à la partie demanderesse la somme de 1.200 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ce à quoi ne s'opposent ni l'équité, ni la situation économique de la partie défenderesse, et de débouter cette dernière de sa demande à ce titre.

7) Sur la demande d'exécution provisoire

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire totale de la présente décision.

Vu l'article 515 du Code de procédure civile qui énonce : « Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation ».

Dans le cas d'espèce, l'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, est ordonnée à hauteur de la moitié des sommes allouées.

8) Sur les intérêts à taux légal

Attendu que les intérêts au taux légal sur les condamnations ci-dessus sont de droit ;

Que s'agissant uniquement de sommes à caractère indemnitaire, il y a lieu de les accorder à compter du prononcé du jugement.

9) Sur les dépens

L'article 696 du Code de procédure civile dispose : « la partie perdante est condamnée aux dépens à moins que le juge par décision motivée n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie ».

En conséquence, le Conseil de prud'hommes de Nantes condamne la SAS CHARIER TP OUEST VENDEE aux dépens éventuels.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

Annaelle ZERBIB M2 DPRT Paris Saclay

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

<https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr>

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: : 45, Rue Saint Etienne 59000 Lille – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24