

Cour d'appel d'Angers, 16 juin 2015, 13/012011

Suicides forcés et morts en contexte sectaire

Jurisprudence judiciaire

Date	16/06/2015
Jurisdiction / Nature	JURI
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030764149

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] L'employeur fait valoir en substance que : - sur le plan de la procédure, le salarié a reconnu que le grief tiré du non-respect des règles de sécurité et de la mise en danger de la vie d'autrui a bien [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Confirme la décision déferée dans toutes ses dispositions, à l'égard de toutes les parties au recours

COUR D'APPEL d'ANGERS Chambre Sociale ARRÊT DU 16 Juin 2015 ARRÊT N ic/ jc Numéro d'inscription au répertoire général : 13/ 01201. Jugement Au fond, origine Conseil de Prud'hommes-Formation paritaire d'ANGERS, décision attaquée en date du 02 Avril 2013, enregistrée sous le no F 12/ 00141 APPELANT : Monsieur Bernard X..... 49100 ANGERS (bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2013/ 003894 du 31/ 05/ 2013 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de ANGERS) non comparant-représenté par Maître MONIER de la SCP CABINET ABM, avocats au barreau d'ANGERS INTIMEE : LA SASU SOCIETE SIAA SOUS LE NOM COMMERCIAL GEMY ANGERS 9 et 11 Quai Félix Faure 49000 ANGERS non comparante-représentée par Maître Jean-Christophe GOURET de la SCP CABINET J. BARTHELEMY et associés, avocats au barreau de RENNES COMPOSITION DE LA COUR : En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 Mai 2015 à 14H00, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Isabelle CHARPENTIER, conseiller chargé d'instruire l'affaire. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de : Madame Anne JOUANARD, président Madame Catherine LECAPLAIN-MOREL, conseiller Madame Isabelle CHARPENTIER, conseiller Greffier : Madame BODIN, greffier. ARRÊT : prononcé le 16 Juin 2015, contradictoire et mis à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile. Signé par Madame Anne JOUANARD, président, et par Madame BODIN, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire. FAITS ET PROCEDURE : La société SIAA exploite des concessions automobiles de marque Peugeot sous le nom commercial GEMY ANGERS dans plusieurs établissements à Angers, Saumur et Chateaubriant. M. X... a été embauché par la société SIAA en qualité de mécanicien de maintenance Automobile suivant contrat du 24 mai 1983. A partir du 1er octobre 2006, il a acquis la qualification de mécanicien automobile spécialiste. La convention collective applicable est la Convention Collective Nationale des services de l'automobile. A la suite d'un accord du médecin du travail, M. X... a bénéficié d'un changement d'affectation à compter du 15 juin 2010 dans le service Véhicules d'Occasion sous la hiérarchie du directeur commercial. M. X... a fait l'objet d'une sanction disciplinaire le 23 juin 2011 avec mise à pied de 4 jours du 5 au 8 juillet 2011 avec retenue de salaire pour une absence injustifiée entre le 1er et le 14 juin 2011, perturbant l'activité de préparation des véhicules d'occasion. Le 29 août 2011, M. X... a effectué une opération technique sur un véhicule mal positionné sur un pont élévateur alors qu'un jeune apprenti se trouvait sous le véhicule qui a échappé à un accident lors de la chute du véhicule. Le 31 août 2011, l'employeur a convoqué M. X... à un entretien préalable à un licenciement fixé au 8 septembre 2011. Le 16 septembre 2011, la société SIAA lui a notifié son licenciement pour faute grave pour avoir contrevenu aux règles de sécurité, avoir harcelé moralement ses collègues, et mis en danger la sécurité des clients en leur remettant une voiture avec des pneus lisses. Le 20 février 2012, en

contestation de son licenciement M. X... a saisi le conseil de prud'hommes d'Angers en paiement d'indemnisation subséquentes. Par jugement du 02 avril 2013, le conseil de prud'hommes d'Angers a :- dit que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave ;- débouté le salarié de ses prétentions ;- débouté la société GEMY ANGERS de sa demande d'indemnité de procédure ;- condamné M. X... aux dépens. Les deux parties ont reçu notification de cette décision le 5 avril 2013. M. X... a régulièrement relevé appel de toutes les dispositions du jugement par courrier de son conseil posté le 2 mai 2013.

PRETENSIONS ET MOYENS DES PARTIES, Vu les conclusions enregistrées au greffe le 28 janvier 2015, régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience, aux termes desquelles M. X... demande à la cour :- d'infirmer le jugement ;- de dire que le licenciement pour faute grave est sans cause réelle et sérieuse ;- et de lui allouer les sommes suivantes : ; 10 748 euros au titre de l'indemnité de licenciement ; ; 2 687 euros au titre de l'indemnité de préavis ; ; 343 euros au titre du calcul des congés payés ; ; 7 028 euros au titre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; ; 45 000 euros au titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice distinct du préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ; ; 15 940, 80 euros au titre du capital de fin de carrière prévu par la Convention Collective des Services de l'Automobile ; ; 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. Le salarié fait valoir en substance que :- sur le licenciement :- son comportement ne peut pas s'analyser en une faute grave ni justifier une mesure de licenciement alors qu'il n'avait aucune volonté délibérée de transgresser les règles de sécurité ou de nuire à son collègue, qu'il a seulement rendu service à un apprenti en l'absence du maître d'apprentissage,- la procédure de licenciement n'a pas été respectée puisque les griefs énoncés dans la lettre de licenciement n'ont pas été abordés lors de l'entretien préalable à l'exception de la chute du véhicule du 29 août 2011 de sorte que le salarié n'a pas été en mesure d'assurer sa défenses sur les autres griefs.- les absences répétées invoquées dans la lettre de licenciement ne peuvent pas lui être reprochées alors que limitées (7) sur une longue période (janvier 2005- juin 2011), elles étaient consécutives à des arrêts de travail pour dépression et n'ont pas désorganisé de manière significative le fonctionnement de l'entreprise ; la dernière absence du 1er juin au 14 juin 2011, déjà sanctionnée par une mesure de mise à pied disciplinaire, ne peut pas justifier une nouvelle sanction en raison de la règle non bis in idem ;- contestant tout acte de harcèlement moral à l'égard de certains collègues, il soutient qu'il a subi de tels actes à l'origine de ses troubles de santé et de son hospitalisation en milieu spécialisé en mai 2010 ;- sur les indemnisations-il est fondé, le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, à obtenir le paiement de l'indemnité conventionnelle de licenciement de 10 748 euros au moins, l'indemnité compensatrice de préavis de 2 687 euros outre les congés payés, des dommages-intérêts pour licenciement abusif de 7 028 euros sur le fondement de l'article L 12353 du code du travail, des dommages-intérêts distincts de 45 000 euros au regard des conséquences dramatiques de la perte de son emploi à l'âge de 55 ans, des dommages-intérêts de 15 940. 80 euros pour réparer la perte de l'indemnité conventionnelle de fin de carrière. Vu les conclusions enregistrées au greffe le 19 mars 2015,

régulièrement communiquées et reprises oralement à l'audience aux termes desquelles la société SIAA demande à la cour :- de confirmer le jugement du 2 avril 2013 en ce qu'il a dit que le licenciement de M. X... reposait sur une faute grave et qu'il a débouté le salarié de ses demandes ;- de condamner M. X... à lui verser la somme de 3 000 euros d'indemnité de procédure et aux entiers dépens. L'employeur fait valoir en substance que :- sur le plan de la procédure, le salarié a reconnu que le grief tiré du non-respect des règles de sécurité et de la mise en danger de la vie d'autrui a bien été évoqué lors de l'entretien préalable ; ce grief est suffisant pour fonder le licenciement pour faute grave de M. X... ; si les autres griefs n'ont pas été évoqués au cours de l'entretien préalable, cette irrégularité de forme n'empêche pas le juge de les retenir pour justifier le licenciement.- les faits du 29 août 2011, reconnus dans leur matérialité par le salarié, constituent une violation par M. X... de son obligation de sécurité à l'égard d'un jeune collègue,- il est intervenu sur le poste de travail de son collègue sans y avoir été invité alors que sa hiérarchie lui avait déjà enjoint de ne pas intervenir sur les autres postes de travail,- du fait de son expérience professionnelle, il ne peut pas prétendre qu'il ignorait les règles de sécurité en matière d'utilisation du cric ; - il est de jurisprudence constante que la mise en danger d'autrui ou le non respect des règles de sécurité constituent une faute grave et ne peuvent pas relever de l'insuffisance professionnelle ; - les faits du 31 août 2011 correspondent à une faute de M. X... qui a préparé un véhicule sans changer les pneus qui étaient lisses,- les faits de harcèlement reprochés à M. X... sont confirmés par plusieurs salariés, qui évoquent des menaces, des violences physiques et des propos vexatoires répétés,- le salarié est dans l'incapacité de rapporter la preuve qu'il a été lui même été victime d'actes de harcèlement de la part de ses collègues. MOTIFS de la DECISION Sur le licenciement pour faute Selon la lettre de licenciement du 16 septembre 2011 qui fixe les limites du litige, il est reproché à Monsieur X... les faits suivants : « Le 29 août 2011, vous êtes intervenu sur le poste de travail de l'un de vos collègues M. B... qui effectuait une opération de serrage de bras inférieur sur un véhicule. Vous lui avez demandé de changer de mode d'intervention sur le véhicule. A cet effet, vous avez placé le véhicule sur un pont élévateur qui a été enlevé au maximum puis vous avez placé une barre à mine de biais sous l'avant du véhicule. Vous avez ensuite baissé le pont élévateur si bien que le véhicule reposait à l'arrière sur deux points et à l'avant sur la seule barre à mine. Cette opération a été effectuée alors que votre collègue se trouvait sous le véhicule. Lors de la descente du pont, l'avant du véhicule ne reposait que sur un point d'appui fixé de biais. Le véhicule a alors été déséquilibré et celui-ci est tombé au sol. Votre collègue a pu in extremis s'écartier du pont élévateur sans quoi le véhicule lui serait tombé dessus pouvant ainsi lui causer de graves dommages physiques si ce n'est le tuer. Lors de l'entretien préalable, vous avez reconnu les faits et votre entière et seule responsabilité. Vous avez tenté de vous justifier en invoquant que vous vouliez aider votre collègue en passant alors que vous reveniez de chercher de l'huile. Ces explications sont mensongères puisque vous n'aviez pas à passer à proximité de votre collègue pour accéder au distributeur d'huile. Qui plus est, le jour de l'accident, vous n'avez pas retiré de l'huile ainsi que l'atteste le relevé de distributeur d'huile. Vous avez

donc gravement manqué aux règles de sécurité en intervenant sur un véhicule sans y être invité et au mépris des règles les plus élémentaires de sécurité, de procédure d'intervention et de bon sens. Au surplus le coût des réparations sur le véhicule est de 3 750 euros. Par ailleurs, il a été convenu avec la médecine du travail en raison de votre attitude agressive vis à vis de vos collègues que votre travail s'effectuerait sur un poste isolé. Ceci vous a été rappelé à plusieurs reprises par votre hiérarchie et vos collègues. Vous ne respectez pas les instructions qui vous ont été données, continuant à importuner vos collègues ce qui a conduit à l'incident sus-mentionné. Ce ne sont pas les seules instructions que vous ne respectez pas puisque vous continuez à harceler certains de vos collègues (bien souvent les plus fragiles) parfois physiquement au point d'attenter à leur santé physique. De même malgré les diverses sanctions dont vous avez fait l'objet, vous ne justifiez toujours pas de vos absences. Les instructions et sanctions disciplinaires qui vous ont été notifiées de même que les incidents que vous aviez déjà occasionnés auraient dû vous conduire à respecter les instructions et règles ne vigueur il n'en est rien et vous persistez dans la même attitude. Enfin, le 31 août 2011, vous avez préparé un véhicule sans changer les pneus qui étaient lisses. Cet incident si nous ne nous en étions pas rendu compte aurait pu atteindre à la sécurité de notre client. Vous représentez un danger tant vis-à-vis de vos collègues que des clients. En conséquence, nous vous notifions votre licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité, pour les motifs de mise en danger de vos collègues, atteinte physique à vos collègues, non-respect des procédures notamment de sécurité, non-respect des instructions et harcèlement ». La faute grave est celle qui résulte 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. Il incombe à l'employeur d'en rapporter la preuve. S'agissant du grief du harcèlement, la société SIAA produit les attestations établies les 8 et 9 septembre 2011 par M. Y... et M. Z..., salariés du service des véhicules neufs (VN) se plaignant de brimades régulières de la part de leur collègue M. X... et de son comportement « brutal, insultant, menaçant. " Toutefois, ces témoignages sont vagues et imprécis sur la période et sur les circonstances des faits dénoncés alors que M. X... avait quitté le service des véhicules neufs depuis plus d'un an, le 15 juin 2010. Les éléments révélés lors de la mission d'enquête interne du 18 mai 2012 menée à la suite des accusations de M. X... pour des faits de harcèlement, ont été portés à la connaissance de l'employeur le 18 mai 2012 et ne justifient pas la décision de licencier M. X... un an plus tôt. Ce grief n'est pas suffisamment établi. S'agissant des autres griefs liés au non-respect des instructions de l'employeur, aux absences non justifiées et à l'incident du 31 août 2011, les éléments fournis par l'employeur sont insuffisants et ne permettent pas d'établir la réalité des faits ou leur gravité pour justifier une mesure de licenciement. En revanche, s'agissant de l'accident du 29 août 2011, la société SIAA verse aux débats :- le témoignage de M. B..., apprenti mécanicien automobile au sein de l'entreprise : « Lorsque je serrais mon bras inférieur côté gauche voiture au sol, M. X... me dit « Arrête, enlève-toi de dessous, tu te fais chier pour rien » alors que l'ai même pas appelé. Donc, il lève le pont élévateur puis il

prend le cric électrique et lève la voiture du côté avant gauche après qu'il ait fini d'installer, je suis allé en dessous du véhicule pour serrer mon bras inférieur puis il voyait que c'était trop bas car je n'arrivais pas à serrer mon bras inférieur par ce que je n'étais pas à l'aise, il enlève le cric électrique puis monte le pont élévateur au maximum et part chercher une barre, il met la barre sous le bras inférieur, alors que j'étais sous le véhicule prêt à serrer, il baisse le pont élévateur pour que la voiture se mette en appui sur la barre pour que je puisse serrer mon bras inférieur, lorsque je commence à serrer, j'entends un bruit anormal et inquiétant, alors je suis parti au plus vite du dessous du véhicule, très peu de temps après le véhicule tombe du pont élévateur ».- le témoignage de M. A..., responsable après-vente : « le 29 août 2011, M. X... est intervenu de sa propre initiative sur le poste de travail de M. B... Il a placé une barre à mine (en travers) sous un véhicule lui-même sur un pont élévateur en position haute. M. X... a baissé le pont si bien que le véhicule reposait sur une barre à mine fixée de travers. Cette manipulation contraire à toutes les règles élémentaires de sécurité et de bon sens ne pouvait qu'endommager le véhicule et provoquer la chute de celui-ci Par ailleurs, M. X... n'avait pas à intervenir sur un autre poste de travail ce que j'ai remarqué qu'il faisait régulièrement ».- le témoignage de M. C..., responsable véhicules d'occasion : «.. j'ai constaté que M. X... s'absentait régulièrement de son poste de travail pour interférer avec le travail d'autres salariés. A plusieurs reprises, j'ai demandé à M. X... de ne pas s'absenter de son poste de travail et de ne pas interférer avec le travail des autres salariés ».- le témoignage de M. D..., carrossier : « j'ai constaté à plusieurs reprises et notamment le 29 août 2011 vers 16h30 que M. X... intervenait sur le poste de travail occupé par M. B... dans l'atelier carrossier ».- le témoignage de M. E..., chef d'équipe service après-vente « j'ai constaté à plusieurs reprises que M. X... intervenait sans y être invité sur le poste des autres compagnons ».- les photographies du pont élévateur et de la notice des normes d'utilisation et de sécurité,- l'estimation des travaux (3 569. 18 euros HT) sur le véhicule Peugeot 307, tombé du pont élévateur le 29 août 2011. M. X..., qui n'a pas contesté la matérialité des faits, tente de justifier son intervention par sa volonté d'aider son jeune collègue en l'absence du maître d'apprentissage, en toute bonne foi. Toutefois, M. X... bénéficiant d'une solide expérience professionnelle, ne pouvait pas ignorer les règles de sécurité applicables lors de l'utilisation du pont élévateur au sein de son atelier. Des instructions figuraient au surplus de manière apparente au vu des photographies de l'appareil. Le fait que M. X... ait positionné, en violation des règles élémentaires de sécurité et les normes d'utilisation, un véhicule en déséquilibre sur un pont élévateur et sur une barre à mine afin de favoriser l'intervention technique d'un jeune apprenti, constitue un manquement grave à ses obligations contractuelles. Cette intervention, totalement contraire aux prescriptions du fabricant et à la procédure habituelle, présentait des risques évidents pour la sécurité du jeune apprenti placé en dessous du véhicule en équilibre précaire. Les explications fournies par M. X... sur sa volonté d'entraide et l'absence de toute volonté de nuire sont inopérantes sur la qualification des faits. Le comportement délibéré du salarié de s'affranchir des règles de sécurité, jugées contraignantes, et à l'origine des dégradations subies par le véhicule lors de sa chute,

constitue en soi une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. M. X... sera en conséquence débouté de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de ses demandes complémentaires de dommages et intérêts et le jugement sera confirmé. Sur les autres demandes, Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de la société SIAA les frais non compris dans les dépens en cause d'appel. Une somme de 1 000 euros lui sera allouée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, et le jugement sera confirmé de ce chef. M. X..., qui sera débouté de sa demande d'indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, supportera les dépens. PAR CES MOTIFS La cour, statuant publiquement et contradictoirement, en matière sociale et en dernier ressort, CONFIRME le jugement en toutes ses dispositions, et y ajoutant : CONDAMNE M. X... à payer à la société SIAA la somme de 1 000 euros en cause d'appel sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, DEBOUTE M. X... de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile. CONDAMNE M. X... aux dépens d'appel.

RÉFÉRENCE

JURI, 16 juin 2015. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030764149> (consulté le 20 juin 2026).