

**N° RG 19/00850 - N° Portalis DBV2-V-B7D-IDOS**

**COUR D'APPEL DE ROUEN**  
**CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE**  
**SECURITE SOCIALE**

**ARRET DU 09 SEPTEMBRE 2021**

**DÉCISION DÉFÉRÉE :**

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU HAVRE du 28 Janvier 2019

**APPELANT :**

**Monsieur Thierry CARON**

9 Sente des Rivières

76290 MONTIVILLIERS

représenté par Me Nathalie VALLEE de la SCP VALLEE LANGUIL, avocat au barreau de ROUEN

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2019/003254 du 05/04/2019 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Rouen)

**INTIMEE :**

**S.A.R.L. JASSAK TP**

251 route du Graindor

76110 BREaute

représentée par Me Xavier D'HALESCOURT de la SELARL XAVIER D'HALESCOURT, avocat au barreau du HAVRE

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 805 du Code de procédure civile, l'affaire a été plaidée et débattue à l'audience du 17 Juin 2021 sans opposition des parties devant Monsieur POUPET, Président, magistrat chargé du rapport.

Le magistrat rapporteur a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Monsieur POUPET, Président

Madame ROGER-MINNE, Conseillère

Madame de SURIREY, Conseillère

**GREFFIER LORS DES DEBATS :**

Mme WERNER, Greffière

**DEBATS :**

A l'audience publique du 17 Juin 2021, où l'affaire a été mise en délibéré au 09 Septembre 2021

**ARRET :**

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 09 Septembre 2021, par mise à disposition de l'arrêt 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 Monsieur POUPET, Président et par Mme WERNER, Greffière.

***EXPOSÉ DES FAITS, DE LA PROCÉDURE ET DES PRÉTENTIONS DES PARTIES***

M. Thierry Caron a été embauché le 1er juillet 2010 par la SARL Jassak TP en qualité de chauffeur dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Il a fait l'objet, les 28 juin et 21 octobre 2016, de deux mises à pied disciplinaires qu'il a contestées puis, le 13 avril 2017, a été licencié pour inaptitude d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement.

Par requête du 18 juin 2018, M. Caron a saisi le conseil de prud'hommes du Havre aux fins d'obtenir l'annulation des mises à pied prononcées à son encontre, la reconnaissance du caractère professionnel de son inaptitude, la nullité de son licenciement et la condamnation de la société Jassak TP à lui verser diverses sommes en relation avec ces prétentions outre une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement du 28 janvier 2019, le conseil de prud'hommes l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

M. Caron a interjeté appel de cette décision et, par conclusions remises le 24 mai 2019, demande à la cour de l'infirmier et :

- d'annuler les mises à pied disciplinaires des 28 juin et 21 octobre 2016 et, en conséquence, de condamner la SARL Jassak TP au paiement des sommes suivantes :

- rappel de salaire : 385 euros,
- congés payés y afférents : 38,50 euros,
- dommages et intérêts pour sanction abusive : 5 000 euros,

- de constater l'origine professionnelle de son inaptitude et, en conséquence, de condamner la SARL Jassak TP au paiement des sommes suivantes :

- solde d'indemnité de licenciement : 2 460,72 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 2 954,54 euros,
- congés payés y afférents : 295,45 euros,

- de dire que le licenciement prononcé à son encontre est nul et, en conséquence, de condamner la SARL Jassak TP au paiement des sommes suivantes :

- dommages et intérêts pour le licenciement nul : 21 416,55 euros,
- indemnité compensatrice de préavis : 2 954,54 euros,
- congés payés y afférents : 295,45 euros,

- en tout état de cause, de condamner ladite société à lui payer 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

La SARL Jassak TP, par des conclusions remises le 19 juillet 2019, sollicite la confirmation du jugement entrepris et la condamnation de M. Caron au paiement de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il est renvoyé aux conclusions des parties pour le détail de leur argumentation.

## ***MOTIFS DE LA DÉCISION***

### ***Sur les mises à pied disciplinaires***

Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve des faits qui l'ont conduit à prononcer une sanction à l'encontre d'un salarié. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

#### Mise à pied notifiée le 28 juin 2016

La mise à pied notifiée le 28 juin 2016 est motivée par les faits suivants :

*« Le 10 mai 2016, vous avez utilisé le camion Scania immatriculé CE 747 AC pendant 42 minutes de 11h17 à 11h59 sans pouvoir justifier de votre destination.*

*Le 13 mai 2016, vous avez utilisé le camion MAN immatriculé AY 696 BH de 15 heures à 18 heures, à titre personnel, sans instructions de l'employeur et sans l'avoir informé ».*

M. Caron fait valoir que l'employeur n'apporte pas la preuve de ces allégations et qu'en tout état de cause, une preuve tirée d'un chronotachygraphe et d'un outil de géolocalisation ne serait pas recevable en ce que le recours à un tel outil ne lui aurait pas été notifié et que le mécanisme n'aurait pas été signalé à la CNIL.

Or, l'employeur peut se prévaloir des informations fournies par un chronotachygraphe, instrument dont M. Caron ne conteste pas que l'usage est obligatoire. Il ne se prévaut pas d'une géolocalisation, de sorte que les observations du salarié à ce sujet sont sans objet.

En ce qui concerne les faits du 10 mai 2016, la société expose que M. Caron approvisionnait un chantier à Houquetot, situé à 2 kilomètres de Bréauté où se trouve son siège, ce qui n'est pas contesté, que le chronotachygraphe révèle que de 11 heures 17 à 11 heures 59, il a roulé puis s'est mis en pause déjeuner jusqu'à 13 heures 07, qu'ainsi, au lieu de prendre son repas dans le local ad hoc de l'entreprise, il est rentré chez lui avec le camion, en comptant ce temps comme temps de travail rémunéré d'une part, faisant perdre un tour de chargement/déchargement d'autre part (chargement à Saint-Vigor).

Il apparaît effectivement que ce dernier a roulé de 11 heures 17 à 11 heures 59, soit pendant 42 minutes. M. Caron a certes écrit dans sa lettre de contestation du 4 juillet 2016 « je vous confirme ne pas pouvoir justifier les 42 mn », ajoutant toutefois « mais vous m'avez demandé de m'expliquer un mois plus tard, vous connaissez le métier, cela peut être train, port, attente en carr... ou une livraison oubliée sur le rapport ». La société ne décrit pas précisément les rotations (distance, durée, rythme) que M. Caron était censé réaliser ce jour-là pour assurer le chargement de son camion et le déchargement sur le chantier, le relevé de l'appareil fait apparaître d'autres trajets d'une durée située

entre 28 et 40 minutes entrecoupés d'autres activités pendant quelques minutes et de pauses de deux minutes, l'intimée n'explique pas ce qui lui permet de dire, au vu de cette seule pièce, que le temps litigieux correspond à un trajet de M. Caron vers son domicile, dont la distance des lieux précités n'est d'ailleurs pas précisée ni a fortiori démontrée, ou en tout cas à un usage prohibé et non à l'un des trajets constituant son activité de la journée. Aucune autre pièce n'est produite à ce sujet. Le bien-fondé de ce grief n'est donc pas établi.

En ce qui concerne le 13 mai 2016, il n'est pas contesté que la prestation confiée à M. Caron consistait en la livraison d'enrobé et de tours à enrobé à l'entreprise Eurovia et le rapport journalier n°006861 signé par le client et par M. Caron atteste sa réalisation de 7h30 à 12h et de 13h à 15h.

La société soutient que de 15 heures à 18 heures, M. Caron a effectué une autre livraison d'enrobé, à M. Thomas, de l'entreprise Eurovia, prestation non commandée, déclarée ni facturée, convenue entre ces deux hommes, que Mme Jassak, surprise de le voir quitter l'entreprise à 18 heures au lieu de 15 heures, lui a demandé des explications, qu'il a alors avoué avoir effectué une livraison pour un chef de chantier du client et a rempli comme tentative de justification un rapport journalier de 15 heures à 18 heures, évidemment non signé par le client.

Elle produit effectivement un autre rapport (n°006862), établi pour la journée du 13 mai 2016, pour une prestation de 15h à 18h, au nom de « Jassak TP », livraison d'enrobé à Gonfreville-l'Orcher, via camion 8x4 de 17 tonnes, à destination de M. Joël Thomas, signé par le seul M. Caron, qui accrédite ses déclarations.

Dans sa lettre de contestation, M. Caron écrivait, à propos de l'après-midi du 13 mai 2016 : « à 13 heures, enrobé au bowling, ensuite le chef de chantier m'a dit d'aller au parking du bec fin, d'attendre car il y avait déjà un 8/4 balbiano qui vidait, ensuite j'ai vidé le mien, au moment de signer le rapport à 18 h, le chef M. Thomas m'a dit de lui compter la journée jusqu'à 15 heures, qu'il allait reporter les heures de régie ou vous régler les heures de camion, pour moi vous étiez au courant étant donné que vous pratiquez de la même façon à Dieppedalle, cela n'a jamais posé de problème. Je n'ai rien à me reprocher de 15 heures à 18 heures, heures que vous refusez de me payer. (') Sachez que je n'ai jamais fait de transport pour mon compte personnel pendant 6 ans, ça a toujours été sur vos ordres et je vous ai remis les enveloppes. Je ne comprends pas cette mise à pied ».

Cependant, il n'explique pas une attente prolongeant sa journée de trois heures ni la pratique qu'il évoque, pas plus que l'établissement du « rapport journalier », signé par lui seul, faisant état d'une livraison spécifique de 15 heures à 18 heures.

Le grief apparaît dès lors bien fondé.

Seul l'un des deux griefs est donc retenu mais compte tenu de la nature des faits qu'il concerne, qui traduisent un manque de loyauté à l'égard de l'employeur et étaient de nature à causer à celui-ci un préjudice matériel, la sanction s'avère légitime et non excessive.

#### Mise à pied notifiée le 21 octobre 2016

Celle-ci se fonde sur les faits suivants : « le 8 septembre 2016, vous avez abandonné un porte-engin sans nous préciser à quel endroit, de sorte que nous avons été contraints d'appeler le client pour obtenir l'information. Celui-ci nous a rapporté que vous l'aviez laissé non pas sur le chantier mais au pied d'un immeuble sur un terre-plein rue de Châteaudun au Havre. L'abandon d'un porte engin sur la voie publique est un acte grave que nous ne pouvons que déplorer. »

L'appelant argue de l'absence de preuve apportée par la société de ce qu'il aurait refusé de dire où se trouvait le porte-engins.

Ce faisant, il ne conteste pas ne pas l'avoir ramené au siège de l'entreprise et la société produit une attestation de son client confirmant qu'elle l'a appelé pour savoir où était le véhicule.

S'il n'est pas soutenu que M. Caron ait refusé de dire où il avait garé le porte-engins, l'employeur n'aurait pas dû avoir à le demander. Le simple fait de ne pas avoir ramené le véhicule, ce dont il ne démontre pas ni ne soutient d'ailleurs qu'il n'en avait pas l'obligation, de l'avoir laissé sur la voie publique et de s'être de surcroît abstenu d'informer spontanément son employeur de cet abandon et du lieu où il l'avait stationné, est fautif.

La sanction prononcée s'avère justifiée.

Il y a lieu, dès lors, de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté M. Caron de sa demande d'annulation des mises à pied et de ses demandes accessoires de rappel de salaire et de dommages et intérêts.

### ***Sur le licenciement et ses conséquences***

M. Caron entend voir juger que son inaptitude est d'origine professionnelle, pour obtenir une indemnité spéciale de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis, puis, non pas subsidiairement mais « en tout état de cause », que l'avis le déclarant inapte à son emploi est nul et le licenciement prononcé pour inaptitude, par conséquent, sans cause réelle et sérieuse. Il allègue également, pour voir invalider le licenciement, un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Une éventuelle nullité de l'avis d'inaptitude, rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse, rend également sans objet la question du caractère professionnel de l'inaptitude et il y a donc lieu d'examiner en premier lieu la nullité alléguée.

### ***Sur la nullité alléguée de l'avis d'inaptitude***

L'article R 4624-42 du code du travail (et non R 4624-45 comme l'indiquent les conclusions de l'appelant page 16) dispose que :

- le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :
  - 1° s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
  - 2° s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
  - 3° s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
  - 4° s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur ;
- ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser ;
- s'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen ; la notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date ;
- le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

M. Caron fait valoir que le médecin du travail n'a pas respecté cette

procédure, ce que conteste la société qui précise en revanche qu'elle a demandé au médecin du

travail de compléter sa fiche d'aptitude par la mention, effectivement manquante, des dates auxquelles avaient été réalisées les études de postes et actualisation de la fiche d'entreprise.

Quoi qu'il en soit, les articles L 4624-7 et R 4624-45 du code du travail, dont se prévaut l'appelant, ne permettent au salarié et à l'employeur, depuis le 1er janvier 2017, de contester devant le conseil des prud'hommes que les éléments *de nature médicale* justifiant les avis d'aptitude, selon la procédure accélérée au fond, et si le conseil peut, dans le cadre de sa compétence, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis, ce qui inclut les éléments énumérés par le texte précité, il n'est nullement prévu que le non-respect des règles de procédure prescrites puisse affecter à lui seul la validité de l'avis délivré. **(Revue de droit du travail 2021 p. 397, à propos d'un avis de la Cour de cassation)**

Par conséquent, indépendamment de ce que la seconde fiche d'aptitude établie par le médecin du travail le 21 mars 2017 mentionne une étude de poste réalisée le 27 septembre 2016, de la réalité de laquelle rien ne permet de douter, qui n'était pas mentionnée par la fiche d'aptitude du 15 mars 2017, le moyen soulevé par M. Caron est inopérant et c'est à bon droit que le conseil des prud'hommes a écarté la nullité alléguée de l'avis d'inaptitude.

Le moyen tendant à voir juger le licenciement dépourvu de motif réel et sérieux fondé sur la nullité de l'avis d'inaptitude est donc également inopérant.

#### Sur le manquement à l'obligation de reclassement

L'article L 1226-2 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la date du licenciement de M. Caron, dispose que :

- lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités ;

- *cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel lorsqu'ils existent, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise* ; le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation le préparant à occuper un poste adapté ;

- l'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

L'article L 1226-10 contient les mêmes prescriptions lorsque le salarié est déclaré inapte à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les articles L 1226-2-1 et L 1226-12 ajoutent que, dans chaque cas, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L 1226-2 ou à l'article L 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, *soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé* ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

La conclusion de la fiche d'aptitude en l'espèce est « Inapte à la reprise du travail. *Tout maintien dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé* ».

L'absence de proposition de reclassement de M. Caron au sein de l'entreprise, laquelle est une petite société n'appartenant pas à un groupe, est donc conforme aux préconisations du médecin du travail et ne saurait dès lors affecter la régularité du licenciement.

### Sur l'origine de l'inaptitude et ses conséquences

Enfin, en vertu de l'article L 1226-14 du code du travail, la rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L'1234-9.

Il appartient à M. Caron, qui entend bénéficier de ces dispositions, de démontrer que son inaptitude trouve son origine, au moins partiellement, dans son activité professionnelle et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle à la date de notification du licenciement.

A cet égard, le fait que la Caisse primaire d'assurance maladie dont il relève ait rejeté le 21 avril 2017 une demande de sa part de reconnaissance de maladie professionnelle, décision faisant l'objet d'une procédure de contestation actuellement pendante devant le pôle social compétent, n'exclut pas la reconnaissance par la juridiction prud'homale d'une origine professionnelle de son inaptitude. Il appartient au juge, au vu des pièces produites, de déterminer l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude et la connaissance ou non qu'en avait l'employeur au moment de licenciement.

En l'espèce, le certificat médical daté du 23 décembre 2016 mentionne « *tristesse thymique ['] retentissement psychomoteur important, troubles du sommeil et de l'appétit. Ce tableau clinique correspond à 1 état dépressif moyen II, harcèlement psychologique au travail* »

Le dossier médical de M. Caron fait état de différents entretiens :

« cliniquement RAS 27/09/2016 ' PG (médecin) : mésentente avec son patron ; pb de lombaires en mars avec un arrêt de 3 semaines ; le patron lui a proposé une rupture conventionnelle qu'il a refusée ; ne se voit pas au chômage ; a posé des CV partout ; le patron ne lui parle plus ; l'ignore complètement, ce qu'il vit mal' ne veut plus travailler 'à la main' à cause de son dos ; l'employeur communique avec sa femme pour lui donner son planning ; suppression de la prime de vacances ; bloqué à 35h alors qu'il faisait 230h/mois ; a quitté sa boîte pour aller dans celle-là ' je lui propose d'accepter la rupture conventionnelle ; 27 ans dans le transport ' je lui propose Y Adam.

18/10/2016 ' PG (médecin) : appel de Mme Jassak qui veut un rdv urgent car le salarié a menacé de se pendre à l'occasion d'une entrevue avec nouvelle proposition de rupture conventionnelle

19/10/2019 ' PG (médecin) : a demandé 10 000 euros pour partir, le patron lui a proposé 5 000 et essaye de négocier à 7 000 euros. Est prêt à partir ; échange de lettres recommandées ; sanction pour avoir laissé un porte engin chez un client. Il y a du travail car embauche récente d'un chauffeur et essaie de piquer un chauffeur chez Paumelle ; donc y a du taf ; maintenant que prêt à partir .. ses caces sont périmés.

02/12/2016 ' PG (médecin) : a vu Y. Adam ; il rencontre un médecin psychiatre.

06/02/2017 ' PG (médecin) : copie ce jour d'une demande de MP pour burn out !!

13/03/2017 ' PG (médecin) : j'ai discuté de son cas avec son employeur Madelyne Jassak à l'occasion de sa visite le 16/11/2016.

13/03/2017 ' PG (médecin) : en arrêt au 25/03 mais arrêt des IJ le 15/03 ; non reconnu en MP, évite

de conduire ; c'est sa femme qui conduit et gère ses cachets' le psy voulait l'hospitaliser mais a refusé car n'aime pas être enfermé' contact tel ce jour avec Mme Jassak qui organise le licenciement 'rapide'».

Il en ressort clairement que l'état pathologique et l'inaptitude de M. Caron a l'origine de son licenciement sont dus, au moins partiellement, à des circonstances professionnelles et que la SARL Jassak TP ne pouvait pas ne pas en avoir conscience dès lors qu'elle a eu des échanges avec le médecin du travail sur le sujet.

Le caractère professionnel de l'inaptitude doit donc être reconnu et le jugement infirmé de ce chef.

En ce qui concerne les conséquences indemnitaires de cette reconnaissance, M. Caron ayant perçu la somme de 2 430,72 euros à titre d'indemnité légale de licenciement et cette indemnité devant être doublée, un complément de 2 430,72 euros lui sera alloué.

Il est en outre établi par le salarié et non contesté par l'employeur que son salaire de référence est de 1 477,27 euros ; n'ayant pas perçu d'indemnité compensatrice de préavis, il est fondé à obtenir son paiement, soit la somme de 2 954,54 euros correspondant à deux mois de salaire ; il est constant en revanche que cette indemnité ne donne pas lieu à une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis, de sorte que la demande de M. Caron de ce chef ne peut prospérer.

### ***Sur les autres demandes***

Les considérations qui précèdent justifient de laisser à chacune des parties la charge des dépens et autres frais par elle exposés.

### ***PAR CES MOTIFS***

#### ***LA COUR***

Statuant par arrêt contradictoire,

Confirme le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a débouté M. Caron de ses demandes pécuniaires fondées sur l'origine professionnelle de son inaptitude,

Statuant à nouveau de ce chef, condamne la SARL Jassak TP à payer à M. Thierry Caron les sommes de :

- **2 430,72 euros** au titre de l'indemnité spéciale de licenciement,
- **2 954,54 euros** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

Déboute les parties de leurs demandes fondées sur l'article 700 du code de procédure civile,

Dit que chacune des parties conservera la charge des dépens par elle exposés.

La greffière Le président