

12/00294

B.P. 3146
114, Boulevard de Courtais
03100 MONTLUÇON

Extrait des
Minutes du Greffe

JUGEMENT DE DEPARTAGE
RENDU LE 12 Juin 2012

Tél : 04.70.05.04.53.
Fax : 04.70.28.46.61.

Audience de plaidoirie le 24 Avril 2012

RG N° F 10/00490
Nature : 80D

SECTION Industrie

JUGEMENT
Premier ressort

Monsieur Jean-Michel BOILOT
né le 19 Mars 1970 à Montluçon
5 Avenue Aristide BRIAND
03100 MONTLUÇON

Assisté de Me Dominique MACHELON (Avocat au barreau de CLERMONT FERRAND)

DEMANDEUR

SA DUNLOP FRANCE PRISE EN LA PERSONNE DE SON
REPRESENTANT LEGAL

B.P. 3246

Rue de Pasquis

03106 MONTLUÇON

Assistée de Me Valérie BARDIN (Avocat au barreau de CLERMONT FERRAND)

DEPARTAGE DU

12 JUIN 2012

DEFENDERESSE

SYNDICAT CGT DUNLOP

pris en la personne de son secrétaire général

ZAC de PASQUIS

03100 MONTLUÇON

Représenté par Me Dominique MACHELON (Avocat au barreau de CLERMONT FERRAND)

- Composition du bureau de Département, section Industrie, lors des débats et du délibéré

Madame Caroline CHABANON, Président Juge départiteur

Monsieur Serge THIEULLEN, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Dominique TABARD, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Jean-Marc SAMSEL, Assesseur Conseiller (S)

Madame Nathalie BOURGEOT, Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Madame Nadine BERGER, Greffier

PROCEDURE :

Date de la réception de la demande : 14.12.2010

Bureau de Conciliation du : 31.01.2011

Bureau de Jugement du : 20.06.2011

Procès-Verbal de Partage de voix: 17.10.2011

Audience de départage en date du : 24.04.2012

Mise à disposition de la décision au Greffe le 12 Juin 2012

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Jean-Michel BOILOT a été embauché le 1^{er} avril 1995 en contrat à durée indéterminée par la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE en qualité d'ouvrier.

Suivant lettre recommandée avec accusé de réception en date du 12 janvier 2010, la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE a adressé à Monsieur Jean-Michel BOILOT un avertissement au motif que le 11 janvier 2010, Jean BOIZARD, Spécialiste production, a constaté qu'il ne portait ni son PTI, ni ses équipements de protection individuelle sur son poste de travail. Dans sa lettre, l'employeur a indiqué au salarié que le port de ces équipements de protection est obligatoire pour sa sécurité et que l'avertissement sera versé à son dossier personnel, l'informant également que si de tels faits venaient à se reproduire, il pourrait être amené à prendre à son égard une sanction plus grave.

Monsieur Jean-Michel BOILOT et le syndicat CGT DUNLOP ont saisi en référé le Conseil de Prud'hommes de MONTLUÇON afin de solliciter l'annulation de la sanction disciplinaire pour vice de forme, en raison de l'absence d'entretien préalable.

Par une ordonnance de départage du 19 octobre 2010, la formation de référé du Conseil de Prud'hommes de MONTLUÇON s'est déclarée incompétente au profit du Conseil de Prud'hommes de MONTLUÇON statuant au fond et a condamné Monsieur Jean-Michel BOILOT aux dépens de l'instance de référé.

Par requête enregistrée au greffe le 15 décembre 2010, Monsieur Jean-Michel BOILOT a saisi le Conseil de Prud'hommes de MONTLUÇON aux fins d'obtenir l'annulation de l'avertissement qui lui a été notifié le 12 janvier 2010 et la condamnation de la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE à lui verser la somme de 600 € à titre de dommages et intérêts et celle de 900 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. Il demande également que soit déclarée recevable l'intervention du syndicat CGT DUNLOP et que la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE soit condamnée à lui payer la somme de 600 € à titre de dommages et intérêts et celle de 900 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. Enfin, il sollicite la condamnation de l'employeur aux entiers dépens.

L'affaire a finalement été examinée à l'audience de départage du 24 avril 2012 à l'issue de laquelle, elle a été mise en délibéré au 12 juin 2012, les parties ayant été avisées que la décision serait rendue par mise à disposition au greffe de la juridiction par application de l'article 450 du Code de procédure civile.

* *

A l'audience, Monsieur Jean-Michel BOILOT sollicite le bénéfice des termes de sa requête introductive d'instance.

Il fait valoir que la procédure suivie par l'employeur est manifestement irrégulière en ce qu'aux termes de l'avertissement qui lui a été notifié, celui-ci revêt une incidence non immédiate sur sa présence au sein de la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE de sorte que d'une lecture *a contrario* de l'article L. 1332-2 du Code du travail, l'avertissement aurait dû être précédé d'un entretien préalable.

Ensuite, il soutient que sur le fond, l'avertissement délivré l'a été que sur la base des simples déclarations de Monsieur BOIZARD, lequel a affirmé qu'il ne portait pas ses équipements de protection, ce à quoi il répond que si tel avait été le cas, il est surprenant que Monsieur BOIZARD n'ait pas pris sur le champ des mesures et ne l'ait pas interpellé. Par ailleurs, il avance qu'il n'est pas démontré par l'employeur que le jour des faits, le 11 janvier 2010, l'agent de maîtrise, Monsieur MAYET ait été en capacité de lui fournir les équipements de protection nécessaire. De plus, il souligne que les consignes de sécurité n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque consultation du CHSCT alors que les dispositions de l'article R.4323-97 du Code du travail l'exigent. Enfin, il déclare que l'avertissement est totalement injustifié, compte tenu du fait qu'il présente plus de 15 ans d'ancienneté et qu'il a toujours respecté les consignes pouvant lui être fournies.

*

La Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE conclut au débouté de l'ensemble des demandes de Monsieur Jean-Michel BOILOT et du Syndicat CGT DUNLOP et la condamnation de Monsieur Jean-Michel BOILOT à lui verser la somme de 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle soutient qu'aux termes de l'article L. 1332-2 du Code du travail, elle n'avait pas à convoquer le salarié à un entretien préalable, dès lors qu'elle ne lui a notifié qu'un avertissement, considéré par la législation comme une sanction mineure et pour lequel la jurisprudence refuse de prendre en considération le processus disciplinaire dans lequel s'inscrit l'avertissement même s'il peut aboutir à une sanction plus lourde.

Sur le fond, elle indique qu'il pèse sur les employeurs une obligation de résultat en matière de sécurité des salariés et que le règlement intérieur de la Société prévoit des sanctions en cas de non-respect des règles de sécurité. Elle affirme que le 11 janvier 2010, Monsieur Jean-Michel BOILOT n'a pas porté son PTI (protection pour travailleur Isolé) et ses équipements de protection individuelle comme en atteste Monsieur BOIZARD.

Elle indique que Monsieur MAYET, agent de maîtrise, conteste que Monsieur Jean-Michel BOILOT l'ait sollicité le 11 janvier 2010 pour obtenir un EPI (Equipement de Protection Individuelle) et que le magasinier présent le jour des faits aurait pu répondre à ce besoin s'il s'était trouvé dans l'incapacité de répondre favorablement à sa demande.

Elle conteste que concernant le port des masques et des lunettes, le CHSCT n'ait pas été consulté.

Elle déclare que sont affichées à l'entrée de l'atelier les instructions et les consignes de sécurité dans la mesure où les salariés affectés au mélange manipulent des produits chimiques.

Enfin, elle souligne que Monsieur Jean-Michel BOILOT a été sensibilisé sur les équipements de protection individuelle les 8 mars 2008 et 26 janvier 2008 et a suivi une formation le 2 juillet 2009 notamment sur les règles de sécurité.

* * *

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité de l'intervention du Syndicat CGT DUNLOP

Attendu en l'espèce, qu'il résulte des débats que le Syndicat CGT DUNLOP intervient à la fois pour la défense de Monsieur Jean-Michel BOILOT, adhérent, et aux intérêts collectifs de la profession ;

Que dans ces conditions, l'action du Syndicat CGT DUNLOP doit être déclarée recevable ;

Sur l'annulation de l'avertissement

Sur la régularité formelle de l'avertissement

Attendu qu'aux termes de l'article L.1331-1 du Code du travail, constitue une sanction disciplinaire "toute mesure autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération" ;

Que la notion de sanction disciplinaire implique un certain formalisme ;

Attendu ainsi, qu'en application de l'article L. 1332-1 du Code du travail, "aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui" ;

Que l'article L. 1332-2 du même code indique que "lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié" ;

Attendu en l'espèce que suivant lettre recommandée avec accusé de réception en date du 12 janvier 2010, la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE a adressé à Monsieur Jean-Michel BOILOT un avertissement au motif que le 11 janvier 2010, il ne portait ni son PTI, ni ses équipements de protection individuelle sur son poste de travail ;

Que Monsieur Jean-Michel BOILOT soulève l'irrégularité de l'avertissement en ce qu'il aurait du faire selon lui l'objet d'un entretien préalable dans la mesure où cette sanction disciplinaire a une incidence non immédiate sur sa présence au sein de la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE dès lors que dans sa lettre du 12 janvier 2010, l'employeur l'a informé que l'avertissement serait versé à son dossier personnel, lui précisant que si de tels faits venaient à se reproduire, il pourrait être amené à prendre à son égard une sanction plus grave ; qu'ainsi, il soutient que l'avertissement a une incidence ;

Que de son côté, la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE fait valoir qu'elle n'avait pas à convoquer Monsieur Jean-Michel BOILOT à un entretien préalable, dès lors qu'elle ne lui a notifié qu'un avertissement, considéré par la législation comme une sanction mineure et pour lequel la jurisprudence refuse de prendre en considération le processus disciplinaire dans lequel s'inscrit l'avertissement même s'il peut aboutir à une sanction plus lourde ;

Attendu en effet, que la volonté du législateur a été d'exclure les sanctions mineures de la procédure d'entretien préalable ;

Que si la circulaire DRT n° 5-83 du 15 mars 1983 (*BO min. trav. n° 80-16*) et une réponse ministérielle (*n° 24121 : JOAN Q 16 mai 1983, p. 2174*), distinguaient entre le premier avertissement et la réitération d'avertissements qui devait être passible de la procédure normale disciplinaire, la jurisprudence a condamné clairement cette interprétation et posé le principe que quel que soit le nombre des avertissements invoqués, ceux-ci ne peuvent par eux-mêmes avoir une incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié, de sorte que l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable (*Cass. soc., 19 janv. 1989 : Bull. civ. 1989, V, n° 49*) ;

Qu'ainsi, bien que le propre d'un avertissement disciplinaire est d'être écrit (donc conservé) et d'être utilisé ultérieurement à l'appui d'un licenciement, la Cour de cassation dispense l'employeur de la formalité de l'entretien en matière d'avertissement, même s'il est accompagné de la menace, en cas de récidive, d'une sanction plus grave susceptible d'avoir une incidence immédiate ou non sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération (*Cass. soc., 19 janv. 1989 : Bull. civ. 1989, V, n° 50 ; JCP E 1989, II, 15525, obs. P.-H. Antonmattéi ; RJS 1989, p. 73, concl. Ecoutin. - Cass. soc., 13 nov. 1990 : JurisData n° 1990-003614 ; Bull. civ. 1990, V, n° 545*) ;

Que dans ces conditions, il y a lieu de constater la régularité formelle de l'avertissement notifié à Monsieur Jean-Michel BOILOT le 12 janvier 2010 par la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE ;

Sur le fond

Attendu que Monsieur Jean-Michel BOILOT conteste le motif de l'avertissement et affirme que s'il n'avait pas porté ses équipements de protection comme il est allégué par l'employeur, il est surprenant que Monsieur BOIZARD n'ait pas pris sur le champ des mesures et ne l'ait pas interpellé ; qu'il avance par ailleurs qu'il n'est pas démontré par l'employeur que le jour des faits, le 11 janvier 2010, l'agent de maîtrise, Monsieur MAYET ait été en capacité de lui fournir les équipements de protection nécessaires ; qu'il souligne également que les consignes de sécurité n'ont jamais fait l'objet d'une quelconque consultation du CHSCT alors que les dispositions de l'article R.4323-97 du Code du travail l'exigent ; qu'enfin, il déclare que l'avertissement est totalement injustifié, compte tenu du fait qu'il présente plus de 15 ans d'ancienneté et qu'il a toujours respecté les consignes pouvant lui être fournies ;

Attendu qu'il résulte des débats et des pièces produites que le 11 janvier 2010 Monsieur Jean-Michel BOILOT ne portait pas son PTI sur lui ;

Qu'il résulte du règlement intérieur que *“le personnel de l'établissement a l'obligation de porter les équipements de travail, les équipements de protection individuelle ainsi que les chaussures de sécurité dès la prise de poste ; que l'enlèvement ou la neutralisation, même partiel, de tout dispositif de protection tant individuel que collectif des équipements de protection sans fait justificatif pourra constituer une faute grave”* ; qu'il n'est pas contesté par Monsieur Jean-Michel BOILOT que se trouvent affichées à l'entrée de l'atelier les instructions et les consignes de sécurité telles que produites aux débats, en pièce n° 2 par l'employeur et qu'il est par ailleurs participé à une session de formation sur les règles de sécurité et ait été sensibilisé sur les équipements de protection individuel ;

Que pour autant, il est constant que le Spécialiste Production, Monsieur Jean BOIZARD - accompagné le jour des faits du responsable de la sécurité de l'entreprise, Monsieur Didier BINAME - qui a constaté le non-respect des règles de sécurité par Monsieur Jean-Michel BOILOT, s'est contenté de lui faire remarquer qu'il ne portait pas son PTI sans en tirer toutes les conséquences immédiates qui s'imposaient ;

Que dans ces conditions, il y a lieu d'annuler l'avertissement dont a fait l'objet le salarié ;

Attendu que les circonstances de l'espèce ne justifient pas qu'il soit fait droit aux demandes de dommages et intérêts de Monsieur Jean-Michel BOILOT et du Syndicat CGT DUNLOP ;

Que l'équité ne justifie pas davantage qu'il soit fait droit aux demandes formulées au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile;

Que chacune des parties supportera la charge de ses propres dépens ;

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, section industrie, présidé par le juge d'instance, juge départiteur,

Statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort,

DÉCLARE recevable l'intervention du Syndicat CGT DUNLOP ;

CONSTATE la régularité formelle de l'avertissement notifié à Monsieur Jean-Michel BOILOT le 12 janvier 2010 par la Société GOODYEAR DUNLOP TIRES FRANCE ;

ANNULE l'avertissement dont a fait l'objet Monsieur Jean-Michel BOILOT le 12 janvier 2010 ;

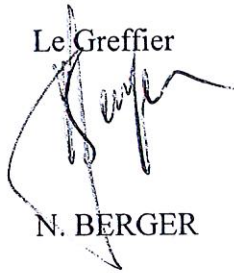
DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes ;

DIT n'y avoir lieu à l'application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

DIT que chacune des parties supportera la charge de ses propres dépens ;

Ainsi fait, jugé et mis à disposition au greffe de la juridiction les jour, mois et an susdits. En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Juge départiteur et le greffier.

Le Greffier



N. BERGER



Le juge départiteur



C. CHABANON

COPIE
Certifiée conforme
à l'original



