

TRANSPORT / ROUTE

Défectuosité du système de freinage : pas de manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité

3 décembre 2024 - Blandine Gruau

Il ne peut être établi un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, même en l'absence de production de sa part de documents relatifs à l'entretien des véhicules, quand le comportement du salarié sur la route est incompatible avec son inquiétude liée à la défectuosité des freins de son ensemble routier. Ainsi a jugé la Cour d'appel de Toulouse le 22 novembre 2024.

CA Toulouse, 22 nov. 2024, n° 23/01393

© GettyImage Après avoir signalé un problème de freinage sur le camion qui lui a été confié, un salarié prend acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur par lettre du 26 février 2021. Quatre mois plus tard, il demande au juge la requalification de la prise d'acte en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié dénonce l'attitude de l'employeur, dont les propos excessifs et menaçants à son encontre auraient provoqué son arrêt de travail ainsi qu'un manquement à son obligation de sécurité.

Le conseil prud'homal analyse la prise d'acte en une démission. Le juge du second degré confirme.

L'ambivalence du salarié

La Cour d'appel considère que le comportement incohérent du salarié n'est pas compatible avec « l'inquiétude invoquée quant à l'aptitude au freinage de son ensemble routier ». En effet, il n'a pas exercé son droit de retrait de manière effective – la seule production d'un sms évoquant un problème de sécurité générale, sans référence aucune au droit de retrait n'est pas suffisante – et les excès de vitesse enregistrés sur sa carte conducteur affaiblissent la crédibilité de son allégation sur la défectuosité du système de freinage.

Dans ces conditions, « il ne peut être considéré comme établi un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et ce y compris s'il ne produit pas de documents relatifs à l'entretien des véhicules ».

Requalification de la prise d'acte en démission

Au-delà de l'incohérence des explications fournies par le salarié pour justifier de son absence (en raison d'un dépistage covid, sans preuve de la contamination de son supérieur), l'exaspération du directeur, liée aux explications contradictoires du salarié, et qui l'a amené à tenir des propos déplacés, ne permet pas de considérer que la poursuite du contrat était devenue impossible.

La cour ne saurait suivre l'analyse du salarié selon laquelle la lecture du courrier aurait provoqué l'arrêt de travail, dès lors qu'il n'a pas établi un lien direct entre les propos de l'employeur et son arrêt de travail, ni même produit de documents médicaux en ce sens, « et qu'à l'origine de la conversation, le salarié indiquait d'emblée s'être senti mal sans que ce mal puisse être attribué aux propos postérieurs de son supérieur ».

« C'est à juste titre que le premier juge a fait produire à la prise d'acte les effets d'une démission ».

© Document Lamy Liaisons soumis au respect des Conditions Générales d'Utilisation et des Conditions Générales de Vente des produits et services Lamy Liaisons.