

Décisions de jurisprudence 1995**33. CA Aix-en-Provence 8 novembre 1995 n° 92-6287Sté Securipost c/ Lacombe**

Exposé du litige ;

Engagé le 1^{er} octobre 1987 par la Société Securipost, en qualité d'escorte, avec reprise de son ancienneté depuis son embauche par les P et T le 18 août 1983, M. Lacombe a, par lettre du 26 mars 1990, fait savoir à son employeur que, suite à l'attaque d'un fourgon blindé du 13 mars 1990, il ne désire plus « monter sur les fourgons blindés, ni sur les véhicules légers de ramassage des fonds ».

Le 7 janvier 1991, M. Lacombe saisissait le conseil de prud'hommes de Marseille en vue d'obtenir la condamnation de la Société Securipost à lui verser, outre une indemnité de 5 000 F au titre de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile, une somme de 52 000 F représentant le paiement de quatre mois de salaire entre les mois d'avril et d'août 1990. Par jugement rendu le 11 décembre 1991, le conseil faisait droit en son principe à la demande principale, en considérant légitime le motif de cessation du travail fondé sur les articles L 231-8 et L 231-8-1 du Code du travail et condamnait ladite société au versement de la somme de 4 342 F au titre des salaires du 20 avril au 31 août 1990, déduction faite des congés payés, et avec intérêts de droit au jour de la demande.

Elle conclut au rejet de toutes les demandes de M. Lacombe, à la condamnation de celui-ci au paiement d'1 F de dommages-intérêts et, subsidiairement, à l'imputation sur le montant éventuel de condamnations de toutes les sommes versées bénévolement par elle.

Attendu qu'il est constant que M. Lacombe a cessé son travail le 23 mars 1990, mais que la Société Securipost n'a pas voulu alors procéder au licenciement de ce salarié, qui n'exécutait plus sa prestation de travail, et auquel elle avait cessé de verser son salaire ;

Que M. Lacombe, qui ne figurait pas parmi le personnel devant être licencié en raison de la restructuration de l'entreprise et de la suppression de nombreux emplois, a expressément demandé à bénéficier du plan social mis en place par l'employeur et a en conséquence été licencié pour motif économique, par lettre du 17 août 1990, avec dispense d'effectuer son préavis de deux mois du 1^{er} septembre au 31 octobre 1990 et proposition de priorité de réembauchage ;

Sur la cessation du travail :

Attendu que M. Lacombe invoque les dispositions des articles L 231-8 et suivants du Code du travail pour justifier son arrêt de travail à compter du 23 mars 1990 ;

Attendu que, dans sa lettre du même jour, il ne visait pas ces articles ou n'excipait pas d'un droit de retrait, mais faisait toutefois référence à l'attaque d'un fourgon blindé de la Société de Securipost ;

Attendu qu'au moment de l'arrêt de travail litigieux, l'article L 231-8 susvisé était ainsi libellé :

«Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent».

Tandis que l'article L 231-8-1 disposait notamment que :

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés, qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux ;

Attendu que la loi ne précisait ni le moment, ni la forme de l'avis que le salarié devait donner à son employeur pour quitter son poste de travail ;

Qu'il s'ensuit que, même sans être explicitement motivée, la lettre du 23 mars de M. Lacombe s'analyse en l'exercice du droit de retrait prévu par l'article susvisé ;

Attendu que le salarié, qui a attendu dix jours pour user de ce droit, ne justifie ni des raisons de ce délai, ni de celles qui permettraient de retenir raisonnablement qu'un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé risquait, selon son appréciation, d'intervenir ;

Qu'en effet, hormis le risque impondérable de récurrence, aucun élément n'est avancé pour démontrer qu'une nouvelle agression, après celle du 13 mars 1990, aurait pu raisonnablement survenir et mettre en danger la vie ou compromettre la santé de M. Lacombe ou de tout autre convoyeur de fonds ;

Que la Société Securipost, qui avait observé les dispositions prévues en la matière des transports de fonds par les décrets des 13 juillet 1979 et 11 mai 1982, ainsi que par les circulaires des 9 juin 1982 et 20 juillet 1987 - cette dernière relative à l'équipement des véhicules blindés de transports de fonds -, avait le personnel et les véhicules équipés de matériel conformes à la législation en vigueur ;

Attendu que, si l'agression du 13 mars 1990 a, certes, pu être ressentie de manière dramatique, particulièrement par les collègues des salariés tués ou blessés, il n'en demeure pas moins que cette agression ne peut justifier, à elle seule, raisonnablement un droit de retrait d'un salarié dans la mesure où aucun danger effectif n'apparaissait imminent et où l'employeur n'a méconnu aucune obligation de sécurité relative aux conditions de travail, mais a pris des dispositions, non exigées par la législation, pour faire fabriquer des fourgons blindés de nature à résister à des armes de guerre ;

Que l'employeur ne pouvait en effet garantir une absence de risque, dès lors que celui-ci est inhérent à la fonction exercée et initialement acceptée par ce salarié ;

Attendu qu'en l'espèce, il n'est pas même fait état de la mention d'un avis consigné dans les formes prévues par l'article 231-9 du Code du travail ou d'une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

Attendu que la cessation du travail par M. Lacombe ne constituant pas l'exercice justifié d'un droit de retrait, mais devant s'analyser comme une non-exécution des obligations contractuelles, l'employeur était fondé à opérer une retenue sur salaire ;

Qu'il ressort des pièces du dossier que M. Lacombe a d'ailleurs, au titre de ses congés annuels, fait des demandes de cinq jours de congés qui ont été satisfaites tant le 26 mars que le 10 avril 1990, et que d'autres demandes ont été accordées du 1^{er} au 18 juin sur l'année 1989-1990, ainsi que du 19 au 30 juin et du 1^{er} au 23 août 1990 sur l'année 1990-1991 ;

Attendu que le salaire étant la contrepartie du travail, les absences au travail de M. Lacombe du 17 avril au 31 mai, du 1^{er} au 31 juillet et du 24 au 31 août 1990 avant la dispense d'exécution du préavis, justifiaient corrélativement, à défaut de motif légitime, l'absence de salaire versé par la Société Securipost, durant ces périodes ;

Qu'en conséquence, M. Lacombe n'est pas fondé à demander le paiement de son salaire durant ces absences prolongées et injustifiées et que le jugement doit être réformé de ce chef ;

Attendu qu'aucune faute n'étant établie à l'encontre de la Société Securipost à l'occasion du non paiement des salaires réclamés, M. Lacombe doit être débouté de sa demande en paiement de dommages-intérêts ou d'une indemnité compensatrice de salaires perdus, puisque ceux-ci l'ont du seul fait qu'il n'a pas fourni, pendant la période litigieuse, le travail prévu par son contrat ;

Sur la rupture du contrat de travail :

Attendu que la Société Securipost a notifié à M. Lacombe, par lettre du 17 août 1990, son licenciement ; que celui-ci était fondé sur un motif économique et non sur l'abandon par le salarié de son poste de travail ou sur son refus d'accomplir l'obligation essentielle de fournir un travail ;

Qu'elle est donc malvenue à arguer de sa décision, par lettre du 5 avril 1990, de surseoir à la rupture du contrat pour cause réelle et sérieuse en prétendant dans ses conclusions que le salarié avait rompu de son fait son contrat de travail le 23 mars 1990 ;

Attendu, toutefois, que la lettre de licenciement du 17 août 1990 apparaît être purement formelle et entrer dans le cadre d'un accord préétabli pour préserver la situation de M. Lacombe ;

Qu'en effet, il résulte des éléments du dossier que ce licenciement n'est que la mise à exécution d'un accord intervenu entre les parties et dont la légitimité ne peut être mise en cause, dès lors qu'il n'a été entaché d'aucun vice du consentement ;

Que le plan social afférent à la suppression de 200 emplois d'escorteurs sur le territoire national a été présenté au comité central d'entreprise de la Société Securipost le 4 juillet 1990 ;

Que Madame Aumage a été désignée, lors de la réunion extraordinaire du comité d'établissement du 5 juillet 1990 pour suivre ce plan social à Marseille, et une « commission du suivi » a été instituée au CCE ;

Qu'une indemnité forfaitaire, dont le montant variait selon l'ancienneté des salariés, a été prévue en plus de l'indemnité de licenciement conventionnelle, pour « inciter aux départs », ces départs pouvant « émaner de salariés qui ne sont pas directement concernés par les suppressions d'emploi dont le départ permettra d'éviter à d'autres la perte de leur emploi » ;

Que M. Lacombe faisait bien partie de cette dernière catégorie de salariés ; qu'il n'est pas contesté qu'il ne figurait pas, en raison de son ancienneté ainsi que de ses charges de famille, parmi les salariés concernés par la décision, annoncée au comité d'entreprise du 14 juin 1990, de supprimer trois emplois d'escorteurs à Marseille ;

Que, par lettre du 27 juillet 1990, il a confirmé à son employeur son désir de bénéficier de ce plan social ;

Que cette adhésion du salarié et son acceptation par l'employeur sont corroborées par le solde de tout compte intervenu entre les parties le 31 octobre 1990 et comportant, notamment, la mention d'une indemnité de départ dont le montant de 20 691,86 F, soit le double du salaire mensuel de M. Lacombe, correspond exactement aux modalités prévues par le plan social pour les salariés ayant une ancienneté supérieure à cinq ans ;

Attendu, en tout état de cause, que M. Lacombe est mal fondé à contester la légitimité de ce licenciement collectif, dès lors que, d'une part, les procès-verbaux des réunions des comités d'entreprise et d'établissement établissent la réalité de la suppression de son emploi consécutivement à la restructuration de l'entreprise pour des raisons économiques et que, d'autre part, il ne précise pas les raisons de son refus d'accepter, avant son licenciement, « un poste d'escorteur dans une autre délégation et un poste d'agent de surveillance à Paris » ;

Que ce salarié n'articule d'ailleurs aucun fait suffisamment précis pour permettre à la cour de vérifier si le motif énoncé par l'employeur n'est pas réel et sérieux et si l'obligation de reclassement n'a pas été observée, alors qu'il s'évince des pièces versées aux débats que ces contestations n'apparaissent pas fondées ;

Attendu que M. Lacombe doit par conséquent être débouté de sa demande de 100 000 F de dommages-intérêts, de même que doit être rejetée la demande de 1 F de dommages-intérêts présentée par la Société Securipost qui ne justifie d'aucun préjudice à cet égard ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du Nouveau Code de procédure civile, les dépens devant être mis à la charge de M. Lacombe ;

Par ces motifs :

La cour,

Statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale ;

Réforme le jugement déféré et statuant à nouveau,

Déboute M. Lacombe de toutes ses demandes ;

Rejette la demande de dommages-intérêts de la Société Securipost ;

Met les entiers dépens à la charge de M. Lacombe.