N° RG 22/03212 - N° Portalis DBV2-V-B7G-JF6R

COUR D'APPEL DE ROUEN

CHAMBRE SOCIALE ET DES AFFAIRES DE

SECURITE SOCIALE

ARRET DU 21 MARS 2024

DÉCISION DÉFÉRÉE :

Jugement du CONSEIL DE PRUD'HOMMES DU HAVRE du 05 Septembre 2022

APPELANT :

Monsieur [K] [Y]

[Adresse 5]

[Adresse 1]

[Localité 4]

représenté par Me Fabien LACAILLE, avocat au barreau de ROUEN

INTIMEE :

S.A.S. NORMANDIE ECHAFAUDAGES

[Adresse 2]

[Localité 3]

représentée par Me Olivier JOUGLA de la SELARL EKIS, avocat au barreau du HAVRE substituée par Me Roman GACEM, 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 16 Janvier 2024 sans opposition des parties devant Madame ROYAL, Conseillère, magistrat chargé du rapport.

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

Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente

Madame BACHELET, Conseillère

Madame ROYAL, Conseillère

GREFFIER LORS DES DEBATS :

Mme WERNER, Greffière

DEBATS :

A l'audience publique du 16 janvier 2024, où l'affaire a été mise en délibéré au 21 mars 2024

ARRET :

CONTRADICTOIRE

Prononcé le 21 Mars 2024, 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 Madame LEBAS-LIABEUF, Présidente et par Mme WERNER, Greffière.

EXPOSÉ DU LITIGE

M. [K] [Y] a été mis à la disposition de la SAS Normandie Echafaudages par la société d'intérim Prestim dans le cadre de missions d'intérim à compter du 7 octobre 2020 comme manoeuvre.

A compter du 1er mars 2021, il a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée en qualité de monteur échafaudeur.

Le 28 mai 2021, l'employeur lui a notifié une mise à pied à titre conservatoire et l'a convoqué à un entretien préalable qui a eu lieu le 4 juin 2021.

Le 8 juin 2021, la société Normandie Echafaudages lui a notifié un licenciement pour faute grave.

Par requête déposée le 29 juillet 2021, M. [Y] a saisi le conseil de prud'hommes du Havre.

Par jugement du 5 septembre 2022 le conseil de prud'hommes a :

- fixé le salaire moyen mensuel de M. [Y] à 1 668 euros,

- débouté M. [Y] de l'ensemble de ses demandes,

- supprimé l'astreinte prononcée par le bureau de conciliation et d'orientation le 11 octobre 2021,

- débouté M. [Y] et la société Normandie Echafaudages de leur demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- laissé à chaque partie la charge de ses propres dépens.

M. [Y] a interjeté appel de cette décision le 3 octobre 2022.

Par conclusions remises le 3 mai 2023, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé de ses moyens, M. [Y] demande à la cour d'infirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions, et, statuant à nouveau, de :

- juger son licenciement abusif,

- condamner la société Normandie Echafaudages à lui verser les sommes suivantes :

1 668 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

1 668 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 166 euros de congés payés y afférents,

611 euros de rappel de salaire correspondant à la mise à pied,

5 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

10 000 euros de dommages et intérêts pour absence de fiche d'exposition et manquement à la réglementation sur l'amiante,

10 000 euros de dommages et intérêts pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail et violation délibérée de la législation sur l'amiante,

10 000 euros de dommages et intérêts pour carence dans la prévention contre les risques liés à l'amiante,

1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

9 000 euros au titre de la liquidation de l'astreinte,

- débouter la société Normandie Echafaudages de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner la société Normandie Echafaudages aux dépens.

Par conclusions remises le 3 février 2023, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé de ses moyens, la société Normandie Echafaudages demande à la cour de :

- confirmer le jugement déféré en toutes ses dispositions,

- à titre subsidiaire, réduire l'astreinte prononcée par le bureau de conciliation et d'orientation le 11 octobre 2021 à un euro,

- en tout état de cause, condamner M. [Y] aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'ordonnance de clôture de la procédure a été rendue le 21 décembre 2023.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la contestation du licenciement

Aux termes de la lettre de licenciement notifiée le 8 juin 2021, l'employeur a justifié le licenciement pour faute grave de M. [Y] par les motifs suivants :

« le 28 mai 2021 sur le chantier de la cité des oiseaux à [Localité 7], où vous étiez affecté, lors de travaux de montage d'échafaudages, vous avez décidé de ne pas vous équiper de votre harnais de sécurité.

Cette règle du port et de l'utilisation du harnais de sécurité lors de travaux en hauteur sur un échafaudage en cours de montage non encore réceptionné est une règle essentielle au sein de notre entreprise que tout échafaudeur a

l'obligation de respecter. Aucune dérogation n'est admise.

En votre qualité d'échafaudeur formé, vous connaissez parfaitement cette règle, maintes fois rappelée. Elle est impérative en application de l'obligation de résultat de sécurité à laquelle l'entreprise est tenue.

Lors de l'entretien, vous avez reconnu les faits. Vous avez déclaré avoir pris la liberté de ne pas le porter, ayant estimé ne pas être en danger, tout en sachant qu'il était obligatoire de le porter.

Vous avez précisé que vous avez agi ainsi pour gagner du temps et qu'à l'avenir, vous respecterez ce dispositif de sécurité obligatoire.

Vos explications démontrent que vous n'avez pas pris la mesure de l'importance du respect de cette règle. Enfreindre cette règle du port et de l'utilisation du harnais de sécurité lors d'un travail en hauteur sur un échafaudage en cours de montage, non réceptionné, constitue un manquement grave aux règles élémentaires de sécurité ainsi qu'à votre obligation de prendre soin de votre sécurité et de votre santé en application des dispositions de l'article L 4122-1 du Code du travail... »

M. [Y] conteste son licenciement. Il reconnaît ne pas avoir porté son harnais de sécurité le 28 mai 2021 mais explique cette situation par le fait qu'il n'était pas possible, sur ce chantier, de s'accrocher avec le harnais, en raison de l'absence de ligne de vie. Ce manquement imputable à l'employeur ne pourrait dès lors lui être reproché.

La société Normandie Echafaudages soutient que M. [Y] a délibérément refusé de porter son harnais de sécurité alors qu'il connaissait parfaitement l'obligation de le porter lors du montage des échafaudages, pour avoir suivi plusieurs formations sur la sécurité, reçu tous les documents rappelant les règles de sécurité et reçu plusieurs rappels à l'ordre.

Selon l'employeur, il a reconnu les faits lors de l'entretien préalable de licenciement.

En réponse aux arguments de M. [Y], la société réplique que lors du montage d'un échafaudage de cette sorte, les monteurs s'accrochent avec le harnais directement sur l'échafaudage en cours de montage.

L'employeur estime que ce manquement aux règles de sécurité, ayant mis M. [Y] en danger, constitue une faute grave.

L'article L.1235-1 du code du travail, applicable en l'espèce, dispose qu' « en cas de litige,...à défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie.

Si un doute subsiste, il profite au salarié. »

Conformément aux dispositions de l'article L.1232-1 du code du travail, le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, laquelle implique qu'elle soit objective, établie et exacte et suffisamment pertinente pour justifier la rupture du contrat de travail.

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 résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et l'employeur qui l'invoque doit en rapporter la preuve.

Il est constant que le 28 mai 2021, alors qu'il procédait au montage d'échafaudages, M. [Y] ne portait pas son harnais de sécurité.

Il connaissait pourtant cette obligation. En effet, au moment de sa première mission d'intérim dans la société, le 7 octobre 2020, M. [Y] a signé un document par lequel il attestait avoir reçu et pris connaissance du règlement intérieur, de la politique sécurité de la société et du livret d'accueil, ces documents énonçant les procédures applicables en matière d'hygiène et de sécurité.

Le livret d'accueil indique notamment que le salarié doit respecter les consignes sécurité hygiène environnement, maintenir sa sécurité, porter les équipements de protection individuelle obligatoires (EPI) qui lui sont attribués (casque et harnais) ainsi que les équipements supplémentaires (masques à cartouche...), définis en fonction de l'analyse des risques. Il est précisé dans le livret d'accueil que le harnais est obligatoire pour tout travail en hauteur.

En outre, contrairement aux allégations du salarié, il ressort du livret d'accueil et de la notice des échafaudages que les deux longes du harnais s'accrochent directement sur l'échafaudage. Il n'est pas nécessaire d'installer une ligne de vie.

Les règles de sécurité ont également été rappelées à M. [Y] dans le cadre de son habilitation d'échafaudeur le 1er mars 2021 ainsi qu'au cours des différentes formations suivies au sein de la société :

- les 11 et 12 décembre 2020 : formation montage et démontage d'échafaudages fixes

- le 14 décembre 2020 : formation à la prévention des risques électriques

- 17 décembre 2020 : perfectionnement des connaissances

- 23 décembre 2020 : formation à la prévention des risques mécaniques et thermodynamiques

- le 6 mars 2021 : formation gestes et postures.

- du 26 au 27 mars 2021 : formation risque amiante opérateur sous section IV.

A l'issue de ces formations, les acquis de M. [Y] ont été évalués.

L'employeur justifie par ailleurs de la vérification, le 27 mars 2021, du harnais attribué au salarié.

Le non-respect du port du harnais constitue un manquement tant aux règles de sécurité édictées par la société qu'aux dispositions de l'article L. 4122-1 du code du travail qui imposent aux salariés de prendre soin de leur santé et de leur sécurité.

La volonté de gagner du temps, invoquée par M. [Y] au cours de l'entretien préalable de licenciement, ne saurait constituer un motif valable pour s'exonérer de l'obligation de porter le harnais.

Avant les faits du 28 mai 2021, M. [Y] n'avait fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire et il n'est pas justifié de rappels à l'ordre antérieurs. Néanmoins, au regard du risque de chute inhérent à l'activité de monteur échafaudeur et de l'obligation de prévention de ce risque de chute pesant sur la société Normandie Echafaudages, celle-ci doit se montrer particulièrement vigilante sur le respect par les salariés des règles de sécurité et notamment sur le port des équipements individuels de protection.

En ne mettant pas son harnais de sécurité, M. [Y] a mis sa vie en danger. Ces faits justifient son licenciement.

Néanmoins, dans la mesure où M. [Y] s'était engagé au cours de l'entretien préalable de licenciement à porter son harnais à l'avenir, le maintien du salarié au cours de la période de préavis n'était pas impossible.

Il y a lieu dès lors d'infirmer le jugement déféré et de requalifier le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Sur la demande de rappel de salaire

Compte tenu de la requalification du licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, l'employeur doit à M. [Y] la rémunération correspondant aux journées de mise à pied, seule la faute grave autorisant le recours à la mise à pied conservatoire.

Le jugement déféré sera dès lors infirmé et il sera accordé à M. [Y] un rappel de salaire de 611 euros brut correspondant à la période de mise à pied conservatoire.

Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis

L'article L1234-1 du Code du Travail, en vigueur depuis le 1er mai 2008, dispose que « lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ... »

Compte tenu de la requalification du licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse, le jugement déféré sera infirmé et, sur la base d'un salaire mensuel moyen de 1 668 euros brut, il sera fait droit à la demande de M. [Y] à hauteur de 1 668 euros brut, outre 166 euros brut de congés payés y afférents.

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

M. [Y] reproche à la société Normandie Echafaudages d'avoir manqué à son obligation de sécurité en l'exposant au plomb et à l'amiante sans l'avoir informé, formé, ni protégé du risque d'exposition à ces substances dangereuses.

Il prétend avoir commencé à travailler sur le chantier de [Localité 7] début février 2021, alors qu'à cette date il n'avait pas bénéficié des formations relatives à l'amiante. Il affirme qu'il n'était pas informé de la présence de plomb et d'amiante et qu'il n'était pas équipé du masque et de la combinaison appropriés quand il a percé les lignes d'arrimage de l'échafaudage et quand il a manipulé les tuiles cassées.

Il n'aurait enfin jamais réceptionné la fiche d'exposition à l'amiante et au plomb à son départ de la société.

La société Normandie Echafaudages conteste toute exposition de M. [Y] à l'amiante et au plomb sur le chantier de [Localité 7].

Elle fait valoir que son activité se limite à la location, au montage et à la vente d'échafaudages, qu'elle n'exerce nullement d'opération de désamiantage et que le plan général de coordination de l'Apave n'avait pas relevé de risque d'exposition à l'amiante s'agissant de l'activité échafaudage.

Il n'était donc pas nécessaire d'attribuer aux salariés des EPI spécifiques, ni de leur remettre une fiche d'exposition à l'amiante.

L'intimé relève que le médecin du travail n'avait d'ailleurs pas estimé que M. [Y] était un salarié exposé à l'amiante.

Il résulte de l'article L. 4121-1 du code du travail que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, lesquelles comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

En cas de litige, il incombe à l'employeur de justifier avoir pris des mesures suffisantes pour s'acquitter de son obligation et s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L.4121-1 et L.4121-2, il peut s'en déduire une absence de manquement à son obligation.

La société Normandie Echafaudages exerce une activité de montage de structures métalliques.

En 2020, la société Cobeima lui a passé commande pour le montage, démontage, transport et location d'échafaudages sur le chantier de rénovation des bâtiments [Adresse 6] à [Localité 7], appartenant au Foyer [8].

Dans le cadre des travaux de rénovation de dix immeubles, un travail de repérage d'amiante a été effectué par la société Diaprim, qui a conclu le 25 juin 2019 à la présence d'amiante dans les ardoises fibres-ciment sur toutes les façades. Aucun élément ne démontre en revanche la présence de plomb.

Ce document a été joint au plan général de coordination sécurité et protection de la santé établi par l'Apave.

Il est précisé dans ce document que le plan constitue une pièce du dossier de consultation des entreprises, y compris des sous- traitants, que les éléments contenus dans ce plan ont force de données de base pour les entreprises contractantes et que celles-ci devront en tenir compte pour établir leur plan particulier de sécurité et de protection de la santé.

Certes, les travaux de retrait et d'encapsulage d'amiante (travaux sous section 3) étaient confiés à la société Kase Ingénieurie, société certifiée. Toutefois les dispositions relatives à l'amiante (R.4412-94 à R.4412-148 du code du travail) ne sont pas applicables uniquement aux travaux de retrait et d'encapsulage d'amiante.

L'article R 4412-94 du code du travail dispose que « les dispositions de la présente section s'appliquent :

1° Aux travaux de retrait ou d'encapsulage d'amiante et de matériaux, d'équipements et de matériels ou d'articles en contenant, y compris dans les cas de démolition ;

2° Aux interventions sur des matériaux, des équipements, des matériels ou des articles susceptibles de provoquer l'émission de fibres d'amiante. »

Le rapport de repérage d'amiante rappelle d'ailleurs que toutes les activités, qu'il s'agisse d'opérations de retrait/encapsulage ou d'interventions sur des matériaux, équipements susceptibles d'émettre des fibres d'amiante sont soumises à des dispositions communes.

Le document unique d'évaluation des risques de la société Normandie Echafaudages mentionne d'ailleurs que les travaux en sous -section IV exposant les salariés à l'amiante nécessitent le port d'EPI spécifiques, un personnel formé et habilité.

Pourtant, alors que le risque d'exposition à l'amiante était clairement identifié dans le rapport de repérage annexé au plan général de coordination, la société Normandie Echafaudages a totalement occulté ce risque.

Dans le document « mode opératoire analyse des risques » établi le 5 février 2020, elle a pris les mesures suivantes :

- port d'EPI et du harnais antichute lors du montage de l'échafaudage pour prévenir le risque identifié de chute,

- stabilisation de l'échafaudage par ancrage pour prévenir le risque de renversement /chute de l'échafaudage.

Le risque lié à l'amiante n'est nullement mentionné.

Or, il ressort de ce document qu'en cas de présence d'amiante et /ou de plomb, les intervenants doivent être informés, il est interdit de toucher à l'amiante car la société n'est pas habilitée et la stabilisation de l'échafaudage doit être réalisée sans ancrage.

Les photographies produites par les parties confirment que l'échafaudage a été stabilisé par amarrage. Cet amarrage impliquait de percer la façade, recouverte d'ardoises contenant de l'amiante, et exposait dès lors les échafaudeurs à l'inhalation de poussières d'amiante et à la manipulation des ardoises endommagées.

Certes, M. [Y] a bénéficié d'une formation risque amiante opérateur sous- section IV du 26 au 27 mars 2021, mais il n'a pas été informé du risque d'exposition aux poussières d'amiante, comme le confirment MM. [E] [U], échafaudeur, et [S] [I], intérimaire, aux termes de leur attestation des 6 mai 2022 et 4 mai 2022.

La société n'a pas non plus respecté les autres mesures prévues aux articles R.4412-94 à R.4412-148 du code du travail :

- elle n'a pas intégré les risques liés à l'amiante dans le document unique d'évaluation des risques,

- elle n'a pas contrôlé le niveau d'exposition à l'amiante du fait du perçage du mur et de la manipulation des ardoises fibres-ciment ni communiqué les conditions et résultats des contrôles au médecin du travail et au comité social et économique,

- elle n'a pas recherché les modes opératoires limitant l'empoussièrement en examinant la possibilité de mettre en place un échafaudage sans arrimage,

- elle n'a mis en place ni les moyens de protection collective ni les moyens de protection individuelles nécessaires (masque respiratoire, combinaison jetable),

- elle n'a pas conditionné et traité les déchets de manière à ne pas provoquer d'émission de poussières pendant leur manutention, leur transport, leur entreposage et leur stockage,

- elle n'a pas établi de fiche d'exposition pour M. [Y].

Ces manquements aux dispositions relatives à l'amiante constituent autant de manquements à l'obligation de garantir la sécurité et la santé des salariés, compte tenu de la dangerosité de l'amiante.

Certes, M. [Y] ne justifie pas de problèmes médicaux provoqués par cette exposition à l'amiante. Néanmoins, il est établi que l'amiante peut provoquer des pathologies très graves de nombreuses années après l'exposition. Le stress engendré par le risque de développer une maladie liée à l'amiante constitue en soit un préjudice moral.

Il convient dès lors d'infirmer le jugement déféré et de condamner la société Normandie Echafaudages à verser à M. [Y] 3 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Sur les demandes de dommages et intérêts pour absence de fiche d'exposition et manquement à la réglementation amiante, pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail et violation délibérée de la législation sur l'amiante, pour carence dans la remise des équipements de protection individuelle et collective conformes à la législation amiante et pour carence dans la prévention amiante

M. [Y] forme quatre autres demandes de dommages et intérêts en raison des divers manquements de l'employeur à ses obligations en manière de législation sur les travaux exposant les salariés à l'amiante.

Les différents manquements de l'employeur à ses obligations, relevés précédemment, ont justifié la condamnation de l'employeur à des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

M. [Y] ne justifie pas d'un préjudice distinct de celui qui a déjà été réparé par l'octroi de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes de ces chefs.

Sur la demande de liquidation de l'astreinte

M. [Y] accuse la société Normandie Echafaudages de ne pas avoir communiqué tous les documents sollicités, malgré l'astreinte prononcée par le bureau de conciliation et d'orientation.

La société Normandie Echafaudages rétorque qu'elle ne disposait pas de tous les documents demandés.

En vertu des dispositions de l'article L131-4 du code de procédure civile d'exécution « le montant de l'astreinte provisoire est liquidé en tenant compte du comportement de celui à qui l'injonction a été adressée et des difficultés qu'il a rencontrées pour l'exécuter.
Le taux de l'astreinte définitive ne peut jamais être modifié lors de sa liquidation.
L'astreinte provisoire ou définitive est supprimée en tout ou partie s'il est établi que l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'injonction du juge provient, en tout ou partie, d'une cause étrangère ».

Le bureau de conciliation et d'orientation a ordonné le 11 octobre 2021 à la société Normandie Echafaudages de communiquer les documents suivants, sous astreinte de 50 euros par jour de retard à l'issue d'un délai de 8 jours suivant la notification de l'ordonnance :

-le document unique d'évaluation

-la fiche d'exposition à l'amiante

-les audits APINFOR

-le contrôle de conformité des masques EPI afférents à la réglementation amiante

-la fiche de remise des EPI

-les plans de prévention des chantiers sur lesquels M. [Y] était intervenu

-la preuve de la communication des plans de retrait et de prévention au médecin du travail et à l'inspection du travail.

La société Normandie Echafaudages a communiqué en partie ces documents.

Par courrier du 25 octobre 2021, la société Normandie Echafaudages a demandé à la société COBEIMA de lui adresser les audits APINFOR, le plan de prévention du chantier, le plan de retrait du chantier, les justificatifs de communication des plans de retrait et de prévention au médecin du travail et à l'inspection du travail.

Le 4 novembre 2021, la société Cobeima a envoyé le cahier des clauses techniques particulières lot n°2 isolation et vêtures de façade Kase ingénieurie et le plan général de coordination sécurité du lot 1 désamiantage.

En revanche, la société Normandie Echafaudages ne pouvait communiquer certains éléments tels que la fiche d'exposition à l'amiante puisqu'elle n'en avait pas établi pour M. [Y], estimant qu'il n'avait pas été exposé à l'amiante.

Au regard des diligences de la société Normandie Echafaudages pour communiquer les documents dont elle disposait et demander à la société Cobeima les documents qui n'étaient pas en sa possession, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a supprimé l'astreinte prononcée par le bureau de conciliation et d'orientation.

Sur les dépens et frais irrépétibles de l'article 700 du code de procédure civile

Succombant partiellement la société Normandie Echafaudages supportera les entiers dépens de première instance et d'appel.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, il convient également de condamner la société Normandie Echafaudages à payer à M. [Y] la somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Statuant contradictoirement et publiquement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes du Havre du 5 septembre 2022 en ce qu'il a :

- fixé le salaire mensuel moyen de Monsieur [Y] à 1668 euros brut,

- débouté Monsieur [Y] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- débouté Monsieur [Y] de ses demandes de dommages et intérêts pour absence de fiche d'exposition et manquement à la réglementation amiante, pour exécution de mauvaise foi du contrat de travail et violation délibérée de la législation sur l'amiante, pour carence dans la remise des équipements de protection individuelle et collective conformes à la législation amiante et pour carence dans la prévention amiante,

- supprimé l'astreinte prononcée par le bureau de conciliation et d'orientation le 11 octobre 2021,

- débouté Monsieur [Y] de sa demande de condamnation de la société Normandie Echafaudages au paiement d'une somme de 9 000 euros au titre de la liquidation de l'astreinte,

Infirme les autres dispositions du jugement déféré,

Statuant à nouveau,

Requalifie le licenciement pour faute grave notifié le 8 juin 2021 à M. [K] [Y] par la SAS Normandie Echafaudages en licenciement pour cause réelle et sérieuse,

Condamne la société Normandie Echafaudages à payer à M. [Y] les sommes suivantes :

611 euros brut de rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire,

1 668 euros brut d'indemnité compensatrice de préavis, outre 166 euros brut de congés payés y afférents,

3 000 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

Condamne la société Normandie Echafaudages aux entiers dépens de première instance et d'appel,

Condamne la société Normandie Echafaudages à verser à M. [Y] la somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles de l'entière procédure comprenant l'appel,

Déboute la société Normandie Echafaudages de sa demande au titre de l'article 700 code de procédure civile en cause d'appel,

La greffière La présidente