ARRET N°25/136

N° RG 24/00159 - N° Portalis DBWA-V-B7I-CPH7

[R] [Y]

C/

S.A.S. [1]

COUR D'APPEL DE FORT DE FRANCE

CHAMBRE SOCIALE

ARRET DU 16 DECEMBRE 2025

Décision déférée à la cour : jugement du conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Fort-de-France, en date du 07 mai 2024, enregistrée sous le n° F 21/00459

APPELANT :

Monsieur [R] [Y]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

représenté par Me Raphaël CONSTANT, avocat au barreau de MARTINIQUE

INTIMEE :

S.A.S. [1], prise en la personne de son représentant légal

[Adresse 2]

[Adresse 2]

représentée par Me Claude CELENICE de la SELARL LABOR & CONCILIUM, avocat au barreau de MARTINIQUE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 910 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 21 octobre 2025, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Anne FOUSSE, conseillère, chargée du rapport. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Anne FOUSSE, conseillère présidant l'audience

Madame Nathalie RAMAGE, présidente de chambre

Madame Séverine BLEUSE, conseillère

Les parties ont été avisées de la date du prononcé de l'arrêt fixée au 16 décembre 2025.

GREFFIER, lors des débats : Mme Carole GOMEZ, lors du prononcé : Mme Sandra DE SOUSA

ARRET : Contradictoire

Prononcé publiquement par mise à disposition 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.

EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

M. [R] [Y] a été employé par LA SAS [1] en qualité de conducteur receveur, du 16 juillet 2012 au 2 juillet 2019.

Le 28 novembre 2018, les salariés de LA SAS [1] ainsi que les représentants du personnel ont exercé un droit de retrait.

Pour motiver leur droit de retrait, les salariés ont invoqué le mauvais état et la dangerosité du matériel, la récurrence des pannes de véhicules depuis une année empêchant que l'ensemble des bus nécessaires au service puissent assurer le service sur les 4 lignes dont la société avait la charge d'exploitation et dont la conséquence récurrente était les surcharges de bus en circulation, le non respect des conditions de sécurité tant pour les chauffeurs que pour les usagers, générant des situations de danger outre une importante agressivité des passagers.

Considérant que les conditions du droit de retrait étaient réunies, les salariés de La SAS [1] dont M. [R] [Y] ont exercé leur droit de retrait par le biais de leur délégué du personnel et délégué syndical par courrier du 28 novembre 2018.

Ils n'ont plus été payés du 31 décembre 2018 au mois d'avril 2019 soit pendant 4 mois.

S'estimant lésé par des retenues sur son salaire considérées comme étant abusives en période de droit de retrait, pour la période du 31 décembre 2018 au mois d'avril 2019 , M. [R] [Y] a saisi le Conseil de Prud'hommes de Fort-de -France le 1er décembre 2021, en paiement desdits salaire et en indemnisation de son préjudice financier résultant de ladite retenue.

LA SAS [1] a soulevé la prescription de cette action.

Par jugement contradictoire en date du 7 mai 2024, le Conseil de Prud'hommes de Fort-de -France a statué comme suit :

-Juge que l'action en paiement de M. [R] [Y] est irrecevable comme prescrite,

-En conséquence, condamne M. [R] [Y] à payer à LA SAS [1] le somme forfaitaire suivante :

*400 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

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

-Condamne M. [R] [Y] aux entiers dépens.

Faisant application de l'article L 1471-1 du code du travail qui dispose que « toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit », le Conseil de Prud'hommes a dit que la prescription de l'action en paiement de salaires était acquise au jour de la saisine du Conseil de Prud'hommes et en a déduit que M. [R] [Y] était mal fondée en sa demande de dommages et intérêts, aucun élément ne justifiant par ailleurs le préjudice allégué par ce dernier.

Par déclaration électronique du 26 août 2024, M. [R] [Y] a relevé appel du jugement dans les délais impartis.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 23 juin 2025.

EXPOSE DES PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par conclusions notifiées par voie électronique le 28 novembre 2024, signifiées le 2 décembre 2024, M. [R] [Y] demande à la Cour de :

-infirmer le jugement dont appel rendu le 7 mai 2024 par le Conseil de Prud'hommes,

-débouter LA SAS [1] de sa fin de de non recevoir et juger les demandes recevables,

-condamner l'employeur à lui payer 4 mois de rappels de salaires, soit la somme de 8411,736 euros (2102,94 x4),

-condamner l'employeur à lui payer la somme de 5000 euros à titre de dommages et intérêts pour résistance abusive,

-le condamner à lui payer la somme de 1200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

-le condamner aux entiers dépens,

Au soutien de ses prétentions, l'appelant s'oppose à la prescription soulevée par l'employeur.

Il fait valoir que c'est l'article L 3245-1 du code du travail qui s'applique à l'action en paiement des salaires et non l'article L1471-1 du code du travail de sorte que son action n'est pas prescrite.

Sur le fond du dossier , il soutient au visa de l'article L 4131-3 du code du travail que la SAS [1] a procédé à des retenues intégrales de son salaire durant 4 mois du 31 décembre 2018 au mois d'avril 2019 inclus alors qu'il avait un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent justifiant l'exercice de son droit de retrait.

Sur le motif raisonnable de penser que sa situation présentait un danger grave et imminent il rappelle que :

-le 28 novembre 2018, les salariés de LA SAS [1] et les représentants du personnel ont observé un droit de retrait dont les conditions étaient réunies, pour les raisons suivantes :

*le mauvais état et la récurrence des pannes des véhicules depuis une année empêchant que l'ensemble des bus nécessaires au service puissent assurer le service sur les 4 lignes dont la société avait la charge d'exploitation,

*les surcharges répétées portant atteinte aux conditions de travail et générant des situations de danger résultant directement desdites surcharges, en sus d'une importante agressivité des usagers notamment lorsque les conducteurs de bus refusaient légitimement de partir en l'absence de conditions de sécurité,

*l'existence d'un danger réel porté à la connaissance de la direction par les représentants du personnel, dans le cadre des réunions des délégués du personnel,

*une quasi-totalité des bus impactés et 3 sur 8 bus immobilisés depuis plusieurs mois,

Il fait valoir qu'à l'instar d'autres salariés ayant comme lui exercé un droit de retrait, les éléments du danger ont été portés à la connaissance de l'employeur. Il produit un courrier du 4 janvier 2019 du contrôleur du travail duquel il ressort que la décision finale de levée du retrait n'était pas donnée, à la date du 30 novembre 2018 et que les conducteurs ont continué d'observer le droit de retrait.

Il considère que l'employeur n'a pas donné de garanties suffisantes pour répondre à la crainte des conducteurs et sécuriser les salariés.

Il soutient que par ce courrier, le contrôleur du travail invite l'employeur à saisir le juge pour contester les motifs du droit de retrait, ce qu'il n'a pas fait.

Il ajoute que les courriers des 4 et 24 janvier 2019 du contrôleur du travail établissent que l'employeur a refusé d'organiser une réunion avec les délégués du personnel de l'établissement et a refusé tout dialogue en violation de ses obligations.

Il relève encore que l'employeur n'a apporté aucun élément technique pour contredire les dysfonctionnements relevés par les salariés et qu'il n'a pas non plus diligenté d'expertise technique, ni sollicité d'enquête à l'inspection du travail sur ces dysfonctionnements.

Il en conclut qu'une telle défaillance dont les salariés ne sont pas responsables mais victimes, a entrainé la perte du marché par [1] en mai 2019, ce qui découle du courrier du président du Conseil d'administration de Martinique transport en date du 29 octobre 2019 qui a retenu la faute du délégataire, pour la période de décembre 2018 au 7 mai 2019 correspondant au droit de retrait.

Il sollicite en conséquence la condamnation de l'employeur au paiement de 4 mois de salaires , soit la somme de 8411,736 euros (2102,94 x4) en sus de la réparation de son préjudice découlant de la privation d'un revenu alimentaire, de la résistance abusive de l'employeur correspondant à une exécution abusive de son contrat de travail.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 28 février 2025 La SAS [1] demande à la Cour de :

-Au principal , confirmer le jugement et retenir l'irrecevabilité de la demande de M. [R] [Y] en raison de la prescription qui est acquise,

-en tout état de cause, débouter M. [R] [Y] de toutes ses demandes et le condamner à payer à lui payer la somme de 1200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

L'intimée réplique qu'au moment des faits, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrivait par deux eux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait du connaître les faits lui permettant d'exercer sont droit (article L1471 du code du travail). Elle considère en conséquence que le salarié aurait du exercer son action avant le 31 mars 2021 alors qu'il ne l'a intentée que le 1er décembre 2021.

Sur le fond, elle soutient que si le droit de retrait est injustifié , l'employeur peut opérer une retenue sur salaire et ce même si le salarié reste à la disposition de l'employeur (cass crim 25 novembre 2008 , n° 07-87650),la Cour de cassation ayant indiqué dans cet arrêt que « l'employeur n'est pas tenu de saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien fondé de l'exercice du droit de retrait par le salarié ». Elle cite la jurisprudence de la Cour de cassation de laquelle il ressort que si le danger n'existe pas , le salarié est tenu de reprendre immédiatement son travail, sous peine d'être sanctionné, son absence s'analysant comme une non exécution des obligations contractuelles (cass soc 11 juillet 1989 n° 86-43497, cass soc 20 janvier 1993 n° 91-42028).

Elle ajoute que s'il n'appartient pas à une organisation syndicale d'exercer un droit de retrait, le CSE (CHSCT) ou le délégué du personnel à l' époque des faits, dispose lui même d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (L4131-2 du code du travail ).

Elle observe qu'il n'est pas fait nominativement fait état d'un droit de retrait exercé par le salarié de sorte que les règles applicables sont celles relatives au droit d'alerte déclenché par les représentants du personnel.

Elle soutient alors qu'il ressort des dispositions de l'article L 4132-4 du code du travail qu'à défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CSE, l'inspecteur du travail est saisi et met en oeuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L 4732-1 et L 4732-2.

Elle observe que l'inspection du travail n'a utilisé aucune de ces procédures ni constaté de risque sérieux d'atteinte à l'intégrté physique d'un travailleur et saisi le juge judiciaire pour voir ordonner toute mesure de nature à faire cesser le risque ; qu'à l'inverse l'inspection du travail s'est rendue dans l'entreprise le 13 décembre 2018 et qu'à la suite de cette visite n'a pris aucune des mesures rappelées ci dessus.

MOTIVATION

-sur la prescription

Il est rappelé que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée.

Ainsi selon l'article L 3245-1 du code du travail, « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par « trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour, ou lorsque le contrat est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

S'agissant en l'espèce d'une demande portant sur un rappel de salaire découlant de l'exercice du droit de retrait, pour la période de janvier 2019 à avril 2019, la prescription de l'action en paiement du salaire court à compter de la date à laquelle ce dernier devient exigible. Ainsi le salarié disposait de trois ans à compter des dates d'exigibilité des salaires de janvier 2019, février, mars et avril 2019, pour saisir le Conseil de Prud'hommes de sa demande de paiement de salaire, soit au plus tard au 31 janvier 2022 pour le salaire de janvier 2019 et au 31 avril 2022 pour le salaire d'avril 2019.

Dans ces conditions aucune la prescription n'était pas acquise au moment de la saisine du Conseil de Prud'hommes de Fort-de -France le 1er décembre 2021.

Le jugement est donc infirmé en ce qu'il fait application de l'article L 1471-1 du code du travail et déclare l'action du salarié en paiement des salaires prescrite.

L'action du salarié est déclarée recevable.

-Sur le fond de la demande de paiement :

L'article L 4131-1 du code du travail dispose que « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

L'article L4131-2 du même code dispose que « Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2 ».

L'article L4132-2 du code du travail dispose que « Lorsque le représentant du personnel au comité social et économique

alerte l'employeur en application de l'article L 4131-2, il consigne son avis par écrit dans des conditions déterminées par voie réglementaire,

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité social et économique qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier ».

L'article L 4131-3 dispose que « Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs 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 ».

Il résulte de ces textes que le salarié peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle représente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Le droit d'alerte appartient également au représentant du personnel et tel a été le cas en l'espèce, puisque les pièces du dossier ne comprennent aucun droit d'alerte et de retrait du salarié à titre individuel.

Reste néanmoins à établir que les représentants du personnel et l'appelant avaient un motif raisonnable de penser que la situation décrite par eux présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé des salariés.

Le danger peut être considéré comme grave lorsqu'il est susceptible de produire un accident et doit être apprécié au regard des risques particulier auquel le salarié est confronté, de ses fonctions et compétences.

Le danger imminent est celui qui est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Dans de telles conditions réunies, aucune sanction ou retenue de salaire ne peut donc être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs 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.

En revanche lorsque l'employeur estime que les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, il peut également effectuer une retenue sur salaire (cass crim 25 nov 2008 07-87650), peu important qu'il reste la disposition de l'employeur, sans avoir à saisir au préalable le juge afin que soit portée une appréciation sur le bien-fondé de l'exercice du droit de retrait.

Il appartient alors au salarié de contester par la suite la retenue opérée en démontrant que les conditions du droit de

retrait étaient bien réunies, la légitimité de l'exercice du droit de retrait ne se présumant pas.

Pour justifier de l'existence d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé , le salarié produit aux débats :

- l'alerte donnée par M. [A] , délégué du personnel de La SAS [1] et délégué syndical de la [2] le 28 novembre 2018, à La SAS [1] pour l'ensemble des salariés au motif de bus en mauvais état , voire dangereux, (pièce 1 du salarié) faisant état des éléments suivants :

*sur la ligne 110 de Terreville, sur les 4 nécessaires à assurer la ligne, 3 bus assurant le service tant bien que mal étant en panne de façon récurrente,

*sur la ligne 111, la Colline, desservie par un bus au lieu de 2 et depuis plusieurs mois pour cause de panne,

*sur la ligne 104, ravine Touza, la ligne est desservie par un bus à grande capacié (24 places assises et 32 debout), et ce dernier est remplacé par un mini bus de 22 places assises, ce qui a pour conséquence une surcharge et l'impossibilité pour les chauffeurs de faire descendre les passagers, entrainant leur agression quand les passagers refusent de partir,

*sur la ligne 321 Saint Joseph Rivière L'or, le seul bus en circulation est en mauvais état, et par exemple, un siège à l'avant a été enlevé pour permettre aux usagers de monter car la porte centrale a été condamnée, et pire, la roue arrière gauche a été arrachée , le frein ne produit aucun effet et par temps de pluie le bus coule et les usagers se plaignent et agressent le chauffeur,

*sur le bus immatriculé DH 710 KZ, la suspension d'air qui permet de maintenir l'autocar en hauteur a lâché sur le bus à deux reprises le 27 novembre 2017, le chassis s'est retrouvé à même le sol,

*il y a une absence de climatisation dans les bus qui dégagent une chaleur insupportable et par temps de pluie les chauffeurs sont en difficulté , du fait de l'absence de visibilité du fait de la buée,

-l'alerte et le droit de retrait co- signée par M. [A] délégué du personnel et M . [G] [Q] secrétaire général de la [2] adressée à la DIECCTE et réceptionnée le 5 décembre 2018, ainsi qu'en annexe, une liste de 8 bus, précisant que sur ces 8 bus 3 sont immobilisés pour panne depuis plusieurs mois, et décrivant les dysfonctionnements relevés sur les 5 autres bus dont l'absence de climatisation et en cas de pluie l'absence de visibilité causée par la buée, des voyants qui s'allument, des problèmes de suspension AV et AR, le levier de vitesse sortant de son rapport de vitesse dans les pentes et passant au point mort, un pare brise fissuré sur l'un des bus, le siège du conducteur bloqué, la perte de puissance du moteur et les voyants demeurant allumés sur les tableaux de bord, le problème de frein de parc ne fonctionnant pas ou d'infiltration d'eau dans l'habitacle, une porte coulissante restant bloquée, ayant conduit l'employeur à enlever le siège avant côté passager pour faire monter les usagers et créant un risque de chute pour les personnes âgées, (pièce 2 du salarié)

-la réponse du contrôleur du travail à M. [A] délégué syndical de La SAS [1] en date du 10 décembre 2018, aux fins de lui transmettre le courrier adressé à L'employeur la SAS [1] et l'invitant à organiser dans un premier temps une visite des bus avec le délégué syndical de l'entreprise, puis lui demandant d'effectuer des réparations sur les bus pour lesquels des dysfonctionnements auront été relevés, suivis d'un contrôle de l'organisme de vérification avec remise des attestations de conformité afin de s'assurer que la sécurité physique des chauffeurs ne soit pas mise en danger dans l'exercice de leur fonction,(pièce 9 du salarié )

-le courrier du contrôleur du travail en date du 4 janvier 2019 adressé à M. [A] délégué syndical de La SAS [1], lui transmettant les termes de la correspondance adressée au président de La SAS [1](pièce 11 du salarié).

Dans ce courrier le contrôleur indique avoir précisé à l'employeur :

*qu'il a été informé par courrier du 3 janvier 2019 de l'organisation syndicale [2] que le représentant du personnel signifie la poursuite du droit de retrait et d'alerte des conducteurs en contestant la levée du droit de retrait qui leur a été signifié le 14 décembre 2018,

* que le 30 novembre 2018, suite à sa visite dans son établissement , en présence des représentants du personnel , il lui a demandé la liste des bus sur lesquels des dysfonctionnements avaient été constatés, les carnets d'entretien et derniers rapports de vérification périodiques ;

*que lesdits rapports de vérification de la société [3] ont été transmis,

*que le 13 décembre 2018, accompagné de Mme [N] [O], directrice du travail, une visite et des essais ont eu lieu en leur présence et qu'ensuite de ces derniers une réunion a eu lieu avec les représentants du personnel au cours de laquelle le principe de la levée du droit de retrait a été retenu sous réserve émise par lesdits représentants du personnel de consultation et information de leur Conseil avant de notifier à l'employeur la décision finale,

*que le 14 décembre 2018, l'employeur a informé le personnel de la levée du droit de retrait lors de la visite du 13 décembre 2018, en leur demandant de réintégrer leur poste de travail, mais que les conducteurs de bus n'ont pas repris le travail continuant à observer leur droit de retrait,

Le contrôleur rappelle par ailleurs à l'employeur :

*qu'il l'a invité à organiser une réunion avec les délégués du personnel et lui indique qu'il lui appartient de saisir le juge en cas de désaccord sur le motif raisonnable de l'existence d'un danger grave et imminent,

* que la directrice du travail lui a précisé le cadre de l'intervention de l'inspection du travail (article L 4132-4),

* les dispositions du code du travail relatives à l'organisation de réunions mensuelles,

-le courrier en date du 24 janvier 2019 adressé par le contrôleur du travail à M. [A] délégué syndical de la [2] (pièce 11 du salarié ) ayant pour objet « réunion mensuelle des délégués du personnel, par lequel il lui communique la correspondance adressée à l'employeur ;

Il résulte de ce courrier que le contrôleur du travail a rappelé à l'employeur les termes de sa précédente correspondance du 4 janvier 2019 l'invitant à organiser une réunion mensuelle avec les délégués du personnel , réunion répondant à une obligation prévue par l'article L2315-8 du code du travail, et l'informant que l'exercice du droit de retrait ne le dispensait pas d'organiser cette réunion, outre les sanctions prévues en cas de manquements à cette obligation,

-le courrier adressé le 23 février 2019 par le contrôleur du travail au secrétaire général de la [2] , M. [G] [Q], ayant pour objet « délégués du personnel , réunions mensuelles » (pièce 12 du salarié).

Ce courrier reproduit la correspondance adressée par le contrôleur au président de La SAS [1].

Il ressort de ce courrier que l 'organisation syndicale [2] a porté à la connaissance du contrôleur du travail des faits qualifiés d'entrave au fonctionnement de l'instance représentative du personnel et faisant état de non respect de l'organisation de réunions mensuelles des délégués du personnel ; de l'absence de réponses aux questions posées à l'occasion de la réunion de l'instance prévue le 31 janvier 2019 et de l'absence d'accès aux sanitaires.

Néanmoins le contrôleur indique s'être présenté aux fins de contrôle et avoir constaté que les palettes étaient posées devant l'entreprise, bloquant tout accès de l'entreprise au personnel.

Sur ce

Nonobstant la production de ces pièces, le salarié n'a produit pour la période concernée par l'exercice de son droit de retrait (soit du mois de janvier 2019 au mois d'avril 2019) , aucun élément permettant de justifier d'un motif raisonnable de penser que sa situation au travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Aucun rapport ne figure au dossier du salarié sur les défectuosités d'un quelconque bus dans les conditions prévues par l'article L4131-2 du code du travail.

En effet, hormis une liste de bus jugés défectueux établie le 28 novembre 2018, remise à l'employeur et à la DIECCTE, aucun rapport écrit du représentant du personnel n'a été adressé à l'employeur dans les formes prévues par l'article susvisé qui dispose que « l'avis du représentant du personnel '. prévu à l'article L 4131-2 , est consigné sur un registre spécial

('..)

Cet avis est daté et signé . Il indique :

1/ les postes de travail concernés par la cause du danger constaté,

2/la nature et la cause de ce danger,

3/le nom des travailleurs exposés.

Néanmoins l'inspection du travail saisie par le délégué du personnel a organisé une visite de contrôle effectuée sur le site en présence du contrôleur du travail le 13 décembre 2018 et après la remise à ce dernier des rapports de vérification des bus de la société [3], la levée du droit de retrait a été envisagée et notifiée aux salariés concernés le 14 décembre 2018.

Aucun élément actualisé à la date du 1er trimestre de l'année 2019 ne permet de justifier d'un motif raisonnable de

penser que la situation de travail présentait encore pour ce salarié, un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé.

Aucune pièce ne précise d'ailleurs quel bus et quelle ligne étaient attribués à M. [R] [Y].

Par ailleurs aux termes de l'article L 4721-1 du code du travail « Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;

2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1 ».

Force est de constater que si le contrôleur du travail a rappelé à l'employeur son obligation d'organiser des réunions mensuelles avec les délégués du personnel, sous peines de sanctions, tout en constatant nénamoins après une visite du 22 février 2019 que des palettes empêchaient l'accès à l'entreprise, aucun élément de danger grave ou imminent pour les conducteurs de bus n'a été relevée par l'inspection du travail à la suite de la visite du 13 décembre 2018 au cours de laquelle les éléments de contrôle de la société [3] ont été remis au contrôleur de travail par l'employeur, ce qui n'est pas contesté par le salarié.

La Cour en déduit que l'inspection du travail n'a pas jugé opportun de mettre l'employeur en demeure de prendre toutes mesures pour remédier à une situation dangereuse comme prévu par l'article L 4721-1 susvisé , ni n'a eu recours à la procédure de référé prévues aux articles L 4732-1 et L4732-2 du code du travail, pas plus qu'il n'a dressé procès- verbal, sans mise en demeure préalable, comme il est autorisé à le faire lorsque les faits qu'il constate présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

M. [R] [Y] produit enfin un courrier adressé le 29 octobre 2019 par [4] au Président de la [5] duquel il ressort que les défaillances du délégataire pour l'exploitation du réseau de transport urbain à remplir ses obligations contractuelles telles que prévues au contrat de délégation de service public et notamment l'absence durant près de 4 mois de tout service de transport public sur les lignes 104,105,110, 111 et 112, durant la période de décembre 2018 à mai 2019, ont entrainé la perte du marché de transport.

Toutefois, contrairement aux affirmations du salarié, la Cour est dans l'impossibilité de constater, que les salariés de La SAS [1] ne disposaient pas de suffisamment de bus en état de fonctionnement pour effectuer leur service minimum.

Ainsi faute d'éléments suffisants produits au dossier du salarié, au moins pour confirmer les défectuosités sur les bus alléguées par le délégué du personnel et justifier d'un motif raisonnable lui permettant de penser que sa situation de

travail présentait un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, la légitimité de l'exercice du droit de retrait ne se présumant pas, la Cour considère que le droit de retrait pour la période de janvier à avril 2019 était injustifié, de sorte que l'employeur était fondé à retenir son salaire, pour une durée proportionnelle à l'arrêt de travail, sans avoir à saisir préalablement le juge sur l'appréciation du bien fondé de l'exercice du droit de retrait ( Cass crim 25 novembre 2008 n° 07-87650).

En conséquence, ajoutant sur ce point au jugement déféré, la Cour déboute M. [R] [Y] de sa demande de paiement de salaires.

-sur la demande de dommages et intérêts pour préjudice financier subi

En l'absence de faute commise par l'employeur, en relation de causalité directe avec le préjudice financier allégué par le salarié , sa demande ne peut aboutir et la Cour confirme le jugement en ce qu'il déboute M. [R] [Y] de cette demande.

PAR CES MOTIFS

La Cour

Infirme partiellement le jugement rendu le 7 mai 2024 en ce qu'il juge que l'action en paiement de M. [R] [Y] est irrecevable car prescrite,

statuant à nouveau,

Déclare l'action en paiement de salaire intentée par M. [R] [Y], recevable,

Déboute M. [R] [Y] de sa demande de paiement des salaires,

Confirme le jugement susvisé sur le surplus,

Condamne M. [R] [Y] au paiement à La SAS [1] de la somme de 400 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne M. [R] [Y] aux entiers dépens.

Signé par Mme Anne FOUSSE, présidente et par Mme Sandra DE SOUSA, greffière, auquel la minute a été remise.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE