

**Cour d'appel de Bordeaux, Chambre sociale, Section A, Arrêt du 6 décembre 2023,  
Répertoire général  
n° 21/00985**

TEXTE

COUR D'APPEL DE BORDEAUX  
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

-----  
ARRÊT DU : 06 DECEMBRE 2023  
PRUD'HOMMES  
N° RG 21/00985 - N° Portalis DBVJ-V-B7F-L6K7  
Madame [N] [P]

c/

S.A.S. TRANSPORTS ROUSSELOT

Nature de la décision : AU FOND

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 01 février 2021 (R.G. n°F 19/00290) par le  
Conseil de Prud'hommes -

Formation paritaire d'ANGOULÊME, Section Commerce, suivant déclaration d'appel du 18  
février 2021,

APPELANTE :

Madame [N] [P]

née le 10 Décembre 1962 à [Localité 5] de nationalité française

Profession : Conducteur poids lourds, demeurant [Adresse 1] - [Localité 2]

représentée par Me Jean-Michel CAMUS de la SCP LEGALCY AVOCATS-CONSEILS,  
avocat au barreau de CHARENTE

INTIMÉE :

SAS Transports XXXXXXXXX, prise en la personne de son représentant légal domicilié en  
cette qualité audit siège social

[Adresse 4] - [Localité 3]

N° SIRET : 382 300 291 00020

représentée par Me Mathieu RAFFY de la SELARL MATHIEU RAFFY - MICHEL  
PUYBARAUD, avocat au barreau de

BORDEAUX, assistée de Me Sandrine LE ROUX de la SELARL SEMIOS, avocat au barreau  
de CHARENTE

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été  
débattue le 24 octobre 2023 en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées,  
devant Madame Sylvie Hylaire, présidente chargée d'instruire l'affaire,

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Sylvie Hylaire, présidente

Madame Sylvie Tronche, conseillère

Madame Bénédicte Lamarque, conseillère

Greffier lors des débats : A.-Marie Lacour-Rivière,

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Madame [N] [P], née en 1962, a été engagée en qualité de conducteur poids lourds par la SAS Transports XXX par contrat de travail à durée indéterminée à compter du 23 avril 2018.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport.

Mme [P] a été victime d'un accident du travail le 9 août 2018 et a été placée en arrêt de travail jusqu'au 17 novembre 2019.

Le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie (ci-après CPAM) a constaté sa consolidation en date du 6 octobre 2019.

Le 9 octobre 2019, un certificat d'arrêt de travail, correspondant au certificat de consolidation avec séquelles, a été établi.

Suite à deux visites médicales des 3 et 15 octobre 2019 organisées à la demande de Mme [P], celle-ci a été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail.

Par courrier recommandé daté du 5 novembre 2019, l'employeur a reproché à la salariée de ne pas s'être présentée aux visites médicales organisées à son initiative, les 29 et 31 octobre 2019, a indiqué ne pas avoir été informé de la visite de reprise du 15 octobre 2019 et lui a demandé de se soumettre à deux visites les 8 et 12 novembre 2019.

La salariée s'est présentée aux visites de reprise programmées par son employeur les 8 et 12 novembre 2019.

Par lettre recommandée du 28 novembre 2019, l'employeur a indiqué à Mme [P] que les recherches de reclassement effectuées dans l'entreprise et le groupe étaient infructueuses. Par lettre datée du 29 novembre 2019, Mme [P] a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 10 décembre 2019.

Elle a ensuite été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre datée du 17 décembre 2019.

A la date du licenciement, Mme [P] avait une ancienneté de 1 an et 7 mois et la société occupait à titre habituel plus de 10 salariés.

Contestant la légitimité de son licenciement et réclamant diverses indemnités, des dommages et intérêts pour préjudice moral suite à l'absence de visite médicale de reprise, des dommages et intérêts pour préjudice moral lié au certificat de travail non conforme ainsi qu'un rappel de salaire, Mme [P] a saisi le 28 novembre 2019 le conseil de prud'hommes d'Angoulême.

Par jugement rendu le 1er février 2021, le conseil a débouté Mme [P] de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.

Par déclaration du 18 février 2021, Mme [P] a relevé appel de cette décision.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats

le 12 mai 2021, Mme [P] demande à la cour de réformer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'Angoulême et de :

- condamner la société Transports XXX à lui payer la somme de 3.082,30 euros bruts au titre des salaires dus pour la période du 6 octobre 2019 au 12 novembre 2019,

- enjoindre la société Transports XXX de lui communiquer, sous astreinte définitive d'un montant de 50 euros par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours après la signification du jugement à venir et, jusqu'à parfaite communication, un certificat de travail rectifié, mentionnant le 17 décembre 2019 comme date de fin de contrat ainsi que son exacte qualification, soit 'conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourds Groupe 7 Coefficient 150 M',

- juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

- condamner la société Transports XXX à lui payer la somme de 10.008 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice, ledit préjudice se décomposant tel qu'il suit :

- \* 3.000 euros au titre du préjudice moral lié à l'absence de visite médicale de reprise dans le délai de 8 jours,

- \* 5.008 euros au titre du préjudice lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- \* 2.000 euros au titre du préjudice lié à la rédaction non conforme aux dispositions législatives réglementaires du certificat de travail,

- débouter l'entreprise SAS Transports XXX de l'ensemble de ses prétentions,

- condamner la société Transports XXX à lui payer la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, concernant la première instance, et celle de 2.000 euros, concernant l'instance d'appel,

- condamner la société Transports XXX aux dépens.

Dans ses dernières conclusions adressées au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 29 juillet 2021, la SAS Transports XXX demande à la cour de confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes d'Angoulême le 1er février 2021 et de :

Sur le licenciement,

- juger que le licenciement pour inaptitude est bien fondé,

- débouter Mme [P] de sa demande tendant à la voir condamner au paiement d'une indemnité de 5.008 euros nets au titre de préjudice lié au licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Subsidiairement, si la cour juge que le licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse, la condamner par application de l'article L. 1235-3 du code du travail au paiement d'une indemnité de 2.358 euros, l'ancienneté étant d'une année complète, dont seulement 4 mois de travail actif,

En tout état de cause,

Sur les salaires du 6 octobre 2019 au 12 novembre 2019,

- juger que la demande de Mme [P] au titre du paiement de ses salaires sur la période du 6 octobre au 12 novembre 2019 est infondée et la débouter de sa demande de condamnation

à lui payer la somme de 3.082,30 euros bruts à ce titre,

Sur la visite médicale de reprise,

- juger que la demande de Mme [P] au titre du défaut de visite médicale de reprise dans le délai de 8 jours de la consolidation est infondée et la débouter de sa demande de condamnation à lui payer la somme de 3.000 euros nets au titre du préjudice moral,

Sur la date de rupture du certificat de travail,

- juger que la date de la rupture du contrat de travail de Mme [P] est fixée au 18 décembre 2019 et que la demande de Mme [P] est infondée à ce titre,

- débouter Mme [P] de sa demande d'injonction au titre de la communication, sous astreinte définitive d'un montant de 50 euros par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours après la signification de l'arrêt à venir et, jusqu'à parfaite communication, du certificat de travail de Mme [P], indiquant le 17 décembre 2019 comme date de fin de contrat,

Sur la mention de l'emploi sur le certificat de travail,

- juger que la mention 'chauffeur routier' désigne un emploi et non une catégorie professionnelle et que la demande de Mme [P] est infondée à ce titre,

- débouter Mme [P] de sa demande d'injonction au titre de la communication, sous astreinte définitive d'un montant de 50 euros par jour de retard à compter de l'expiration d'un délai de 15 jours après la signification du jugement à venir et, jusqu'à parfaite communication, du certificat de travail indiquant l'exacte qualification de Mme [P], soit 'conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourds Groupe 7 Coefficient 150 M',

Sur la conformité du certificat de travail aux exigences légales et réglementaires,

- juger que le certificat de travail est conforme aux exigences légales et réglementaires et débouter Mme [P] de sa demande de condamnation en paiement de la somme de 2.000 euros au titre du préjudice moral,

Sur l'article 700 du code de procédure civile,

- débouter Mme [P] de sa demande en paiement de la somme de 2.000 euros pour la première instance au titre de l'article 700 du code de procédure civile et de celle de 2.000 euros en cause d'appel, sur le même fondement,

- débouter Mme [P] de sa demande tendant à la voir condamner aux dépens et condamner Mme [P] aux dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 28 septembre 2023 et l'affaire a été fixée à l'audience du 24 octobre 2023.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure antérieure, des prétentions et des moyens des parties, la cour se réfère à leurs conclusions écrites conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile ainsi qu'à la décision déferée.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur les rappels de salaire

Mme [P] soutient que l'employeur a failli à son obligation d'organiser la visite auprès du service de médecine du travail au jour de la reprise, soit dans les 8 jours à compter du 6 octobre 2019, de sorte qu'il devait lui verser ses salaires entre le 6 octobre 2019 et le 12 octobre 2019, date de la visite médicale de reprise.

Elle ajoute s'être tenue à la disposition de la société, avoir manifesté l'intention de reprendre le travail et avoir même sollicité l'organisation de visites médicales auprès du médecin du travail les 3 et 15 octobre 2019, visites opposables à la société.

Elle sollicite en conséquence la somme de 3.082,30 euros bruts sur la base d'un salaire moyen de 2.504 euros bruts mensuel, pour la période du 6 octobre 2019 au 12 novembre 2019.

La société Transports XXX soutient ne pas avoir été informée de la consolidation de l'état de santé de Mme [P], intervenue le 6 octobre 2019, n'ayant pas reçu de certificat médical de consolidation. Par ailleurs, elle rappelle que le terme de l'arrêt de travail de la salariée était fixé au 17 novembre 2019.

Elle prétend également que les avis d'inaptitude issus des visites médicales des 3 et 15 octobre 2019 ne lui sont pas opposables faute notamment d'information préalable, qu'elle a organisé des visites les 29 et 31 octobre 2019 auxquelles Mme [P] ne s'est pas présentée, qu'en conséquence la procédure menée aux termes des visites des 8 et 12 novembre 2019 est régulière et qu'aucun rappel de salaire n'est dû.

Aux termes de l'article L. 4624-4 du code du travail, après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail, qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, déclare le travailleur inapte à son poste de travail.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

L'article R. 4624-34 du même code dispose qu'indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

En vertu de l'article R. 4624-42 du code du travail, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- 1° S'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- 2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- 3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- 4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Les échanges avec l'employeur et le salarié permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

L'article L. 1226-11 du même code dispose que lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

En l'espèce, suite à l'accident du travail du 9 août 2018, Mme [P] a été placée en arrêt de travail jusqu'au 17 novembre 2019.

La CPAM lui a notifié par courrier du 30 septembre 2019 une date de consolidation de son état de santé au 6 octobre 2019.

Les deux seuls éléments que produit Mme [P] pour justifier avoir informé son employeur d'une évolution de sa situation sont :

- un courriel du 3 octobre 2019, qu'elle a adressé à 15h37 à la société Transports Rousselot, l'informant d'un certificat d'inaptitude établi par le médecin du travail et évoquant un contact à venir entre le médecin et la société sur des possibilités d'aménagement de poste.

L'avis d'inaptitude du 15 octobre 2019 mentionne que ces échanges avec l'employeur se sont déroulés le 7 octobre 2019.

Est joint à ce courriel une pièce jointe nommée : 'consolidation inaptitude' qui renvoie au courrier de la CPAM précité.

- un courrier du 18 octobre 2019, accompagnant le certificat d'arrêt de travail final, daté du 9 octobre 2019.

Mme [P] a sollicité le médecin du travail, alors même que son arrêt de travail était toujours en cours.

La visite du 3 octobre 2019 ayant donné lieu à un avis d'inaptitude, a été réalisée à la demande de la salariée, en application de l'article R. 4624-34 du code du travail.

Il n'est pas contesté que la société intimée a été informée le même jour mais, postérieurement à la tenue de cette visite médicale, et que des échanges ont ensuite eu lieu entre le médecin du travail et l'employeur le 7 octobre 2019.

Il résulte de ces premiers éléments que la société n'a pas été en mesure de mettre en place de visite de reprise, en application de l'article R. 4624-31 du code du travail, faute d'information préalable sur la situation de Mme [P].

Informée le 3 octobre 2019 et ayant rencontré le 7 octobre 2019 le médecin du travail, le certificat final étant daté du 9 octobre 2019, la société Transports XXX ne peut se voir utilement reprocher de ne pas avoir organisé de visite médicale antérieurement à celle du 15 octobre 2019.

La visite médicale du 15 octobre 2019 est répertoriée par le médecin du travail comme une 'visite à la demande' au sens des dispositions R. 4624-34 du code du travail.

Il résulte de la combinaison de articles L. 4624-4 et R. 4624-34 du code du travail que le médecin du travail peut constater l'inaptitude du salarié à son poste à l'occasion d'un examen réalisé à la demande de celui-ci sur le fondement de l'article R. 4624-34 du code du travail, peu important que l'examen médical ait lieu pendant la suspension du contrat de travail.

L'avis d'inaptitude du 15 octobre 2019 mentionne qu'il a été précédé d'une étude de poste, d'une étude des conditions de travail et d'un échange avec l'employeur qui se sont déroulés le 7 octobre 2019.

Cet avis vise également la date de la dernière actualisation de la fiche entreprise.

En outre, ayant été consultée par le médecin du travail le 7 octobre 2019 et ayant été destinataire de l'avis médical du 3 octobre 2019, la société intimée avait bien été informée préalablement à la tenue de cette visite médicale du 15 octobre 2019.

L'avis d'inaptitude émis à cette date est donc opposable à la société.

Dès lors, à l'expiration du délai d'un mois, à compter du 15 octobre 2019, Mme [P], qui n'avait pas été reclassée ou licenciée, devait se voir verser, à nouveau son salaire, soit à compter du 15 novembre 2019.

Mme [P] sollicite un rappel de salaire sur la période du 6 octobre 2019 au 12 novembre 2019.

La reprise du paiement du salaire devant intervenir à compter du 15 novembre 2019, aucun rappel de salaire n'est dû à Mme [P] sur la période sollicitée de sorte que le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a déboutée de cette demande.

#### Sur le licenciement

La cour a retenu ci-avant que l'avis d'inaptitude du 15 octobre 2019 était opposable à l'employeur mais qu'il ne pouvait être fait grief à ce dernier de ne pas avoir organisé de visite médicale antérieurement à cette date.

Mme [P] demande à la cour de dire que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Elle estime que l'obligation de sécurité de l'employeur est une obligation de résultat de sorte que la seule existence d'un accident démontre que la sécurité des travailleurs sur leur lieu de travail n'a pas été assurée et que cela suffit à établir un manquement de l'employeur et permet d'engager sa responsabilité.

Elle prétend par ailleurs que l'accident du travail dont elle a été victime a pour cause diverses fautes de son employeur.

En effet, celui-ci n'a pas, selon elle, établi de protocole de sécurité pour les opérations de chargement et de déchargement, soutenant que plusieurs personnes ont été blessées.

De plus, elle précise que la société Transports XXX n'aurait pas dû permettre à son client de lui fournir un transpalette car elle n'était pas titulaire du CACES 1 et n'avait pas la formation spécifique nécessaire.

En outre, Mme [P] explique avoir été contrainte, le jour de son accident, de décharger 16 tonnes de marchandises alors qu'il appartenait au destinataire des marchandises, dont le

poids était supérieur à 3 tonnes, d'opérer le déchargement.

L'appelante ajoute que les fautes de l'employeur sont à l'origine de son inaptitude et qu'elle a subi un préjudice important puisque, lors de cet accident du travail, elle a été victime d'un écrasement du pied et qu'elle ne peut plus désormais conduire de véhicule non aménagé. Elle indique avoir été obligée en conséquence d'envisager une reconversion professionnelle.

La société intimée rappelle les dispositions contractuelles relatives aux obligations professionnelles et consignes de sécurité et se réfère au manuel de conducteur remis à tous les chauffeurs.

Elle indique également que la plainte déposée par Mme [P] pour faute inexcusable a été classée sans suite.

La société ajoute que le CACES1 n'est pas obligatoire pour utiliser un transpalette électrique. Par ailleurs, elle soutient que Mme [P] est une professionnelle du transport, titulaire de multiples permis et d'une grande expérience et qu'elle aurait dû refuser de procéder au déchargement litigieux.

La société prétend ainsi n'avoir commis aucun manquement susceptible de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle rappelle en outre que la salariée bénéficiait déjà du statut de travailleur handicapé lors de son embauche et qu'elle a occupé des emplois variés tout au long de sa carrière, y compris dans le domaine administratif.

\*\*\*

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Si l'inaptitude du salarié suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle résulte d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement à raison de cette inaptitude est sans cause réelle et sérieuse et le salarié est recevable et fondé à solliciter des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, le contrat de travail liant les parties stipule que Mme [P], engagée en qualité de chauffeur, effectuera notamment les tâches suivantes : conduire les camions et convoier les marchandises, charger et décharger les marchandises.

Parmi les obligations professionnelles qui y sont listées, figure notamment le fait de se conformer aux directives et instructions de travail émanant de la direction ou de son représentant (notamment en matière de sécurité, tant lors des chargements et déchargements que lors de la conduite).

Les consignes de sécurité y sont ainsi détaillées : 'la salariée s'engage à porter et utiliser tous les équipements nécessaires éventuellement mis à disposition par l'employeur et adaptés à la situation. Elle s'engage également à respecter toutes consignes de son



employeur visant à assurer sa protection, en général, à respecter toutes diligences et règles de prudence découlant des usages de la profession et du code de la route, notamment lors de la conduite des camions, des chargements et déchargements. Le non-respect de ces consignes sera susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires envers la salariée'.

Par ailleurs, la société produit un document interne dénommé 'manuel du conducteur' remis à chaque salarié.

Mme [P] ne conteste pas que ce document lui a été remis à l'embauche.

Dans ce manuel, après une partie relative aux équipements de protection individuelle, il est rappelé des règles de vigilance et d'anticipation à mettre en œuvre lors de la conduite.

Puis, une partie concerne la conduite à tenir chez les clients. Il y est indiqué que les salariés doivent se conformer aux protocoles de sécurité des différents sites visités, protocoles qui détaillent les opérations de chargement ou de déchargement effectués dans l'enceinte de l'entreprise.

Il est précisé que c'est l'entreprise d'accueil qui fournit les informations concernant les consignes de sécurité, les lieux de livraison, les matériels et engins de manutention utilisés (...).

Le 8ème paragraphe du manuel concerne le chargement et le déchargement et mentionne : 'les opérations de chargement ou déchargement sont quelquefois réalisés par le chauffeur dans des conditions de sécurité précaire et donnent lieu à de nombreux accidents.

Rappelons que c'est normalement à l'entreprise d'accueil de mettre à disposition le personnel ainsi que le matériel pour réaliser ces tâches. Cependant, si le conducteur est placé dans l'obligation de le faire, il s'assure qu'il est en totale sécurité et bénéficie du matériel adéquat et en bon état de fonctionnement. Il est question, bien entendu, de transpalette car il est interdit d'utiliser des chariots élévateurs.

Nous vous demanderons la plus grande vigilance lorsque vous manutentionnez les palettes de chez YYYY. En effet, en 2017, nous vous rappelons qu'il y a eu 3 accidents du travail liés à cela.

Avant de commencer toute opération de déchargement, vous regarderez l'état du transpalette que l'on vous fournit, et si par cas vous rencontrez des difficultés pour sortir les palettes n'hésitez pas à demander de l'aide à un employé du magasin'.

La déclaration d'accident du travail mentionne que le 9 août 2018, à 10h45, le transpalette utilisé par Mme [P] a heurté son pied pendant le déchargement.

Il n'est pas contesté que Mme [P] portait ses chaussures de sécurité lors de l'accident du travail qui s'est déroulé chez le client YYYY.

Par ailleurs, les termes du manuel de conduite ne permettent pas de retenir que la salariée avait la possibilité de refuser de décharger la marchandise.

Le protocole de sécurité du client n'est pas produit par les parties.

La question qui se pose ne concerne pas l'état du matériel utilisé puisque le rapport de vérification générale périodique de l'établissement client du 10 juillet 2018 ne relève pas d'anomalie et n'a pas donné lieu à observation.

La société XXX affirme que les chauffeurs ne sont pas formés à l'utilisation de transpalettes

manuels ou électriques dans la mesure où leur conduite ne nécessite pas de délivrance d'autorisation.

Pour en justifier, elle verse en pièce 22 une documentation sur le transpalette électrique.

Dans cette fiche conseil, il est indiqué que si le transpalette électrique accompagnant n'est pas soumis à l'obtention d'un CACES, une formation à son utilisation est vivement recommandée.

Est ensuite indiqué que le CACES1 est préconisé pour l'utilisation des transpalettes électriques à conducteur porté.

Mme [P] fait valoir dans ses écritures qu'en l'absence de formation lui permettant d'utiliser le transpalette électrique dans les conditions normales, soit de façon autoportée, elle a été contrainte de s'en servir de façon tractée.

Il résulte d'ailleurs du procès-verbal de synthèse de gendarmerie, établi le 6 février 2019, que M. [Z], responsable de l'enseigne YYYY de Lanton et Mme [V], employée de cet établissement, ont déclaré que l'accident découle d'une erreur humaine par une mauvaise utilisation de l'appareil mis à sa disposition. Mme [V] ajoute : 'le transpalette est équipé d'une plaque métallique servant à accueillir le conducteur de l'engin lors de son déplacement. Si Mme [P] avait correctement utilisé l'engin, ce dernier n'aurait pu lui rouler sur le pied'.

L'utilisation de la plaque qui aurait permis d'éviter l'écrasement du pied de Mme [P] correspond à l'utilisation d'un transpalette à conducteur porté nécessitant le CACES que n'avait pas la salariée qui l'a donc utilisé de façon tractée, faute de formation pour s'en servir de manière autoportée.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que Mme [P] avait pour tâche habituelle de charger et décharger des marchandises et que l'entreprise de Transports XXX ne forme pas ses chauffeurs à l'utilisation de transpalettes manuels ou électriques, en l'absence d'obligation.

En ne formant pas Mme [P], chauffeur amené néanmoins à utiliser des transpalettes régulièrement, l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité.

La cour relève de surcroît que trois accidents ont eu lieu l'année qui a précédé l'accident de travail de Mme [P], lors de manutentions de palettes chez le même client YYYY.

La seule vigilance demandée aux chauffeurs par le biais d'une mention dans le manuel du conducteur et dans le courrier du 4 janvier 2018 relatif à la politique de santé, sécurité et environnement est insuffisante pour remédier à ce risque.

La société a ainsi manqué à son obligation de sécurité.

Cette situation a engendré des conséquences lourdes pour Mme [P] qui a été déclarée inapte au poste qu'elle occupait par le médecin du travail, suite à cet accident du travail.

Dès lors, le licenciement de Mme [P] pour inaptitude résultant d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement sera infirmé sur ce point.

Sur les conséquences du licenciement

Au soutien de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, Mme [P] fait valoir qu'elle percevait, en moyenne, un salaire brut mensuel de 2.504 euros.

Elle souligne qu'elle ne peut plus exercer son métier de chauffeur routier, ne pouvant plus porter de chaussures de sécurité, que de nombreux aménagements sont nécessaires pour qu'elle puisse conduire un véhicule et qu'elle a en conséquence été contrainte d'envisager une reconversion professionnelle.

La société intimée soutient que Mme [P] bénéficiait de la qualité de travailleur handicapé avant son embauche, qu'au cours de sa vie professionnelle, elle a déjà occupé des postes administratifs, de sorte que la reconversion qu'elle évoque n'en est pas vraiment une.

Elle relève également que le devis produit n'est pas signé et qu'elle ne justifie pas avoir effectivement suivi la formation qui y est mentionnée.

Le salaire à prendre en considération selon la société correspond à la somme de 2.358 euros nets.

Mme [P] produit différents documents en lien avec le projet professionnel qu'elle souhaite mettre en place ainsi qu'un contrat à durée déterminée de six mois signé avec la société de Transports Peyrou.

Au vu des bulletins de paie versés aux débats, le salaire de référence est de 2.467,10 euros bruts (moyenne des trois mois complets avant celui au cours duquel est survenu l'accident du travail).

En vertu des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, eu égard à l'ancienneté de la salariée et à l'effectif de l'entreprise, l'indemnité due à raison de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement est comprise entre 1 et 2 mois de salaire.

Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme [P], de son âge, de son ancienneté, de sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure de lui allouer la somme de 4.900 euros en réparation du préjudice résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement.

En application des dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, il sera ordonné le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage versées à la salariée depuis son licenciement dans la limite de trois mois d'indemnités.

Sur le préjudice moral lié à l'absence de visite médicale de reprise dans le délai de 8 jours

Mme [P] soutient qu'en raison de la carence de l'employeur l'ayant volontairement laissée sans ressources, elle subit un préjudice moral indéniable pour lequel elle sollicite la somme de 3.000 euros.

Elle ne produit aucune pièce permettant de justifier le préjudice moral allégué.

En conséquence, confirmant le jugement déferé, elle sera déboutée de ses demandes à ce titre.

Sur le préjudice moral lié à la non conformité du certificat de travail aux dispositions législatives

- Sur la date de rupture

Mme [P] demande que la date de fin de contrat soit reconnue comme étant le 17 décembre 2019, ce qui correspond à la date de l'envoi de la lettre recommandée alors que son certificat de travail mentionne la date de réception, soit le 18 décembre 2019.

La société explique avoir maintenu le salaire de Mme [P] jusqu'à la date de première présentation, soit le 18 décembre 2019 en l'espèce, et ainsi avoir retenu cette même date comme date de fin du contrat.

La date de rupture du contrat de travail est la date de notification du licenciement, soit la date d'envoi de la lettre, y compris dans le cas d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, soit le 17 décembre 2019.

La société devra en conséquence remettre à Mme [P] un certificat de travail rectifié, sans qu'il n'y ait lieu d'assortir cette demande d'une astreinte.

L'appelante ne produit toutefois aucune pièce permettant de justifier le préjudice moral allégué.

- Sur l'indication de la nature de l'emploi

Mme [P] soutient que la mention de l'emploi indiqué dans le certificat de travail, soit 'chauffeur routier' correspond à une catégorie professionnelle et que l'employeur aurait dû retenir 'conducteur hautement qualifié de véhicule poids lourds, groupe 7, coefficient 150M'.

Elle prétend que l'absence de cette mention lui a porté préjudice puisque son dossier d'inscription à une validation des acquis a été refusé et que le conseil de prud'hommes a mal analysé sa demande dans le jugement déféré.

La société intimée soutient que cette mention est conforme et correspond à l'emploi occupé par Mme [P] et figurant également sur son contrat de travail et ses bulletins de paie.

La mention de 'chauffeur routier' est suffisante pour déterminer la nature de l'emploi à inscrire dans le certificat de travail, conformément à l'article D. 1234-6 du code du travail qui prévoit que le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;

2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Par ailleurs, Mme [P] n'établit par aucun des documents produits que son dossier de validation des acquis a été refusé, de surcroît en raison de la mention de son emploi sur le certificat de travail.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que Mme [P] sera déboutée de sa demande indemnitaire liée à la non-conformité du certificat de travail aux dispositions législatives, le jugement dont appel étant confirmé de ce chef.

Sur les autres demandes

La société XXX, partie perdante à l'instance, sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel ainsi qu'à verser à Mme [P] la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, incluant les frais exposés en première instance.

PAR CES MOTIFS,

La cour,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes d'Angoulême du 23 novembre 2020 en ce qu'il a débouté Madame [N] [P] de ses demandes de rappel de salaire sur la période du 6 octobre 2019 au 12 novembre 2019, de ses demandes de dommages et intérêts liées au préjudice moral, à l'absence de visite médicale de reprise dans le délai de 8 jours et à la non-conformité du certificat de travail aux dispositions législatives et de sa demande de rectification d'emploi sur le certificat de travail,

Infirme le jugement déferé pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que le licenciement de Madame [N] [P] est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Condamne la société XXX à verser à Madame [N] [P] la somme de 4.900 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Ordonne le remboursement par la société XXX à Pôle Emploi des indemnités de chômage éventuellement versées à Madame [N] [P] depuis son licenciement dans la limite de trois mois d'indemnités,

Ordonne à la société XXXX de remettre à Mme [N] [P] un certificat de travail rectifié concernant la date de fin du contrat de travail, conformément aux dispositions du présent arrêt,

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions,

Condamne la société XXX aux dépens ainsi qu'à verser à Madame [N] [P] la somme de 3.000 euros au titre des frais irrépétibles,

Signé par Sylvie Hylaire, présidente et par A.-Marie Lacour-Rivière, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

A.-Marie Lacour-Rivière Sylvie Hylaire