

ARRÊT DU  
28 Janvier 2022

République Française  
Au nom du Peuple Français

**COUR D'APPEL DE DOUAI**

Chambre Sociale

- Prud'Hommes-

N° 83/22

N° RG 19/01880 - N°  
P o r t a l i s  
DBVT-V-B7D-STC3

PS / GD

RO

**APPELANT :**

**M. Eric PECQUEUR**

représenté par Me [REDACTED] avocat au barreau de  
VALENCIENNES substitué par Me M. [REDACTED], avocat au barreau de  
VALENCIENNES

**INTIMÉE :**

**S.A.S. TOYOTA MOTOR MANUFACTURING FRANCE**

Parc d'activités de la Vallée de l'Escaut ZI n°9 Est  
59264 ONNAING

représentée par Me J. [REDACTED] avocat au barreau de VALENCIENNES  
substitué par Me V. [REDACTED] avocat au barreau de VALENCIENNES

**DÉBATS :** à l'audience publique du 16 Novembre 2021

Tenue par [REDACTED]  
magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les  
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas  
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,  
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera  
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

**GREFFIER :** N. [REDACTED]

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ**

[REDACTED] : PRÉSIDENT DE CHAMBRE  
[REDACTED] : CONSEILLER  
[REDACTED] : CONSEILLER

**ARRÊT :** Contradictoire  
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **28 Janvier 2022**,  
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les  
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,  
signé par M. [REDACTED] Président et par C. [REDACTED]  
[REDACTED] greffier auquel la minute de la décision a été remise  
par le magistrat signataire.

**GROSSE :**

aux avocats

le 28 Janvier 2022

**ORDONNANCE DE CLÔTURE** : rendue le 26 octobre 2021

## LE LITIGE

En mars 2000 Monsieur PECQUEUR a été embauché par la société TOYOTA MNUFACTURING France (TMMF). Il y occupe le poste de LEADER EQUIPE PRODUCTION et il est par ailleurs titulaire de plusieurs mandats de représentation du personnel. Par lettre recommandée du 14 décembre 2017 son employeur lui a délivré un avertissement dont il a contesté le bien-fondé devant le Conseil de Prud'hommes.

Vu l'appel formé par M.PECQUEUR contre le jugement l'ayant débouté de sa demande de dommages-intérêts et ses conclusions par lesquelles il demande à la Cour d'annuler l'avertissement et de condamner la société TMMF à lui verser 5.000 euros de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi outre 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Vu les conclusions par lesquelles la société TMMF demande la confirmation du jugement, le rejet des demandes adverses ainsi qu'une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

Vu l'article 455 du code de procédure civile  
Vu l'ordonnance de fixation de l'affaire et de clôture

## MOTIFS

Les moyens invoqués par le salarié au soutien de son appel ne font que réitérer sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont les premiers juges ont connu et auxquels ils ont répondu par des motifs pertinents que la Cour adopte sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation.

Il sera ajouté qu'en application de l'article L 1333-1 du code du travail et en cas de contestation d'une sanction disciplinaire il revient à l'employeur de fournir les éléments retenus et à la juridiction de déterminer si les faits justifient une sanction au vu des éléments fournis de part et d'autre.

L'avertissement litigieux est ainsi motivé :

*«Le 27 novembre 2017, nous vous avons remis en main propre une convocation en vue d'un entretien préalable fixé au vendredi 6 décembre 2017 à 10h. cet entretien s'inscrivait dans le cadre d'une procédure pouvant mener éventuellement à un licenciement. Les motifs sont les suivants: Le 26 octobre 2017, vers 14 heures, vous avez manqué de respect et tenu des propos déplacés envers le manager de l'atelier presses, Monsieur [REDACTED] pendant sa communication à l'ensemble de son équipe. Monsieur [REDACTED] était en train d'expliquer les raisons de la programmation, évoquées la veille en réunion du comité d'entreprise, d'une journée de travail supplémentaire fixée au mercredi 1er novembre 2017. Vous avez alors interrompu le manager pour le contredire devant les membres de son équipe, en affirmant que ce sujet n'avait pas été abordé en comité d'entreprise et en l'accusant d'être «un menteur». Or, contrairement à ce que vous avez indiqué, la programmation de cette journée travaillée avait bien été évoquée lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 25 octobre 2017, comme en atteste le procès-verbal de cette réunion. Le manager a réagi à vos propos en leur prêtant un aspect « diffamatoire ». vous lui avez répondu sur un ton ironique « Monsieur le manager a ouvert son dictionnaire à la lettre D, ce matin ». Au cours de l'entretien préalable, pour lequel vous étiez assisté par [REDACTED] vous n'avez pas reconnu les faits reprochés. Ce comportement, consistant à tenir des propos irrespectueux de nature à jeter le discrédit sur le manager*

*vis-à-vis de son équipe est inacceptable. Nous nous voyons contraints de vous notifier par la présente un avertissement qui sera versé à votre dossier du personnel. »*

Cela étant, le témoin [REDACTED] indique: «avoir assisté à la communication effectuée par notre manager [REDACTED], le jeudi 26 octobre 2017 vers 13h55. Cette communication était dédiée aux membres de mon équipe pour expliquer les raisons du travail le 1er novembre 2017. Lors de cette communication, Eric PECQUEUR a pris la parole pour contredire les propos d'[REDACTED] en indiquant que la Directrice n'avait pas annoncé, en CE, le travail du mercredi 1 novembre au matin. Il a alors traité [REDACTED] de menteur devant toute l'équipe, et il a invité les membres à ne pas venir travailler le mercredi alors que lors du CE, les presses devaient travailler le jour férié. Tout cela sur un ton moqueur et arrogant devant toute l'équipe. Il s'est aussi moqué d'[REDACTED] en disant qu'il s'était arrêté à la lettre D de son dictionnaire (D étant référence à diffamatoire). » (Pièce n°5)

M. [REDACTED] indique pour sa part avoir « assisté à une situation dans laquelle Monsieur PECQUEUR avait pris à parti le manager du shop Monsieur [REDACTED]. Ces faits se sont déroulés le 26 octobre 2017 lors d'une communication organisée par le management pour expliquer aux membres les raisons de la planification de la journée travaillée du 1er novembre 2017. [REDACTED] manager du shop évoquait le 1er novembre comme journée de travail annoncée en CE. C'est à ce moment-là que Monsieur PECQUEUR prend la parole en disant qu'Erwan était un menteur et que le sujet du 1er novembre n'avait pas été abordé en CE. Monsieur [REDACTED] lui répond que ses paroles étaient diffamatoires. Monsieur PECQUEUR continue son discours, un discours qui n'avait plus rien à voir avec le sujet du 1er novembre en désignant le management, les accords et les signataires. Monsieur [REDACTED] lui rappelle que son discours n'était pas le sujet de la réunion et que ses paroles étaient diffamatoires. Monsieur PECQUEUR lui répond « Monsieur le manager ne connaît qu'un mot, il a ouvert le dictionnaire ce matin à la lettre D...

Monsieur [REDACTED] indique pour sa part « avoir été présent durant toute la réunion du 26.10.2017 où Monsieur [REDACTED] essayé d'expliquer les raisons du travail imposé le 1er novembre 2017. C'était aux alentours de 14h et jusqu'à 14h40. Les ouvriers des presses ont repris le travail. J'atteste qu'Eric PECQUEUR n'a à aucun moment accusé [REDACTED] de menteur. Eric PECQUEUR n'a jamais tenu de propos irrespectueux envers le manager des Presses. Au contraire, c'est Monsieur [REDACTED] qui n'a cessé d'interrompre Eric PECQUEUR alors que les représentants FO et CFDT ont pu parler tranquillement. C'est Monsieur [REDACTED] qui est apparu agressif à l'encontre de Monsieur PECQUEUR ».

Monsieur [REDACTED] indique quant à lui « avoir été présent le 26 octobre 2017 aux Presses à partir de 13h50 et jusque 14h40. Eric PECQUEUR n'a jamais accusé Monsieur [REDACTED] de menteur. Monsieur [REDACTED] a interrompu Eric PECQUEUR à chaque fois qu'Eric PECQUEUR essayait de développer son point de vue sur le travail un jour férié. Monsieur [REDACTED] était agressif uniquement à l'encontre d'Eric PECQUEUR une façon possible pour le manager de jeter le discrédit sur Eric PECQUEUR. Malgré cela, Eric PECQUEUR a toujours été correct et poli avec le manager [REDACTED]. ».

Monsieur [REDACTED] atteste « avoir assisté à la réunion du 26/10/2017 en vue de travailler exceptionnellement le 1er novembre 2017. De 14h à 14h40 la réunion avec mes collègues de travail ainsi que les délégués des personnels syndicale a eu lieu. J'atteste par cette présente lettre que Monsieur PECQUEUR Eric n'a aucunement accusé le Manager des Presses en la personne de Monsieur [REDACTED] de menteur.

*Par ailleurs, Monsieur [REDACTED] a coupé court à la discussion avec Monsieur PECQUEUR qui est resté calme et respectueux ».*

Le doute devant profiter au salarié il ne ressort pas de ces éléments avec une évidence suffisante que Monsieur PECQUEUR ait tenu les propos « menteur » et « Monsieur le manager a ouvert son dictionnaire à la lettre D, ce matin » mentionnés dans la lettre d'avertissement. Pour autant, il ressort de ces témoignages concordants, non utilement discutés, que M.PECQUEUR a incité les membres de l'équipe Presse à ne pas venir travailler le 1er novembre. Il ressort du procès-verbal versé aux débats que l'employeur avait informé le comité d'entreprise quelques jours avant l'incident de sa décision de faire travailler l'équipe presse le 1er novembre et que M.PECQUEUR était absent à cette réunion. Il n'en demeure pas moins qu'il était informé de la décision de l'employeur de faire travailler l'équipe Presse le 1er novembre et que son comportement s'analyse en une incitation du personnel à la désobéissance. Ce comportement ne relève ni de la protection statutaire ni de l'exercice normal de la liberté d'expression dont jouissent les représentants du personnel dans l'entreprise. La sanction n'encourant aucun reproche c'est donc à juste titre que le Conseil de Prud'hommes a rejeté les demandes.

Il n'est pas inéquitable de condamner M. PECQUEUR au paiement d'une somme sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

#### **PAR CES MOTIFS, LA COUR**

CONFIRME le jugement,

y ajoutant,

CONDAMNE M.PECQUEUR à payer à la société TOYOTA MANUFACTURING FRANCE la somme de 1500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens d'appel.

**Le greffier,**

[REDACTED]

**Le président,**

[REDACTED]