

Cour d'Appel d'Angers
Tribunal judiciaire du Mans

Jugement prononcé le : 08/12/2022
3EME CHAMBRE CORRECTIONNELLE
N° minute :
N° parquet : 18221000028

Débats les 10 et 11/10/2022
Délibéré le 08/12/2022

JUGEMENT CORRECTIONNEL

A l'audience publique du Tribunal Correctionnel du Mans des DIX et ONZE
OCTOBRE DEUX MILLE VINGT-DEUX,

Composé de :

Président : Madame GUIVIER Michaelaële, vice-président,
Assesseurs : Monsieur BRULON Arnaud, vice-président,
Monsieur MURY Philippe, magistrat honoraire,

Assistés de Monsieur SARTORI Pierre-François, greffier,

en présence de Madame LEROUX-GHRISTI Florence, procureur de la République
adjoint,

a été appelée l'affaire

ENTRE :

Monsieur le PROCUREUR DE LA REPUBLIQUE, près ce tribunal, demandeur et
poursuivant

PARTIES CIVILES sans avocat :

Monsieur **BERBEL Alain**, demeurant : 37 rue de l'Hôtel de Ville 72150 LE GRAND
LUCE FRANCE, partie civile, comparant

Monsieur **BOSSÉ Antonny**, demeurant : 16 rue Creuse 28630 THIVARS FRANCE,
partie civile, comparant

PARTIES CIVILES assistées ou représentées :

Monsieur **BELVAL Mickaël**, demeurant : Les Horeaux - Deneze sous le Lude 49490
NOYANT VILLAGES FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **BERTHAULT Sebastien**, demeurant : Lieu-dit Tournebride 28330
CHARBONNIERES FRANCE, partie civile,
non comparant représenté par Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **COULIBALY Ngangolo**, demeurant : 18 Imp Anciens Combattants d'AFN
72400 LA FERTE BERNARD FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **DARAGON Eric**, demeurant : 31 route de Connerre 72450 MONTFORT LE GESNOIS FRANCE, partie civile,
non comparant représenté par Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **DENIAU Laurent**, demeurant : Les Bois de Thouards 72290 MEZIERES SUR PONTTHOUIN FRANCE, partie civile,
non comparant représenté par Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **FEAUVEAU Cedric**, demeurant : 21 Rue des Bleuets 72150 LE GRAND LUCE FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **FERLAY Jean-Claude**, demeurant : 46 Rue Lucien Ancel 69400 VILLEFRANCHE SUR SAONE FRANCE, partie civile, non comparant représenté par Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **LAUNAY Christophe**, demeurant : 3 rue de Torcé 72110 ST CELERIN FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **LAUNAY Joël**, demeurant : 9 Residence du Chêne Vert 72450 MONTFORT LE GESNOIS FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître MARTINEAU Marie-Caroline avocat au barreau de LE MANS,

Monsieur **LAUNAY Steven**, demeurant : 128 rue de la Leverie 72450 LOMBRON FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **LEBRUN Jimmy**, demeurant : 13 place des Violettes 72440 BOULOIRE FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître MARTINEAU Marie-Caroline avocat au barreau de LE MANS,

Monsieur **LEBRUN Pascal**, demeurant : 29 route de la Butte 72440 BOULOIRE FRANCE, partie civile, comparant assisté de Maître MARTINEAU Marie-Caroline avocat au barreau de LE MANS,

Madame **LECOURT Isabelle**, demeurant : Les Feuilletts 621 Chemin de la Garenne 72470 ST MARS LA BRIERE, partie civile,
comparante assistée de Maître MARTINEAU Marie-Caroline avocat au barreau de LE MANS,

Monsieur **LEFEBVRE Franck**, demeurant : 15 rue Désirée Ruel 72600 NEUFCHATEL EN SAOSNOIS FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **LEFEUVRE Hervé**, demeurant : 11 rue des Lavandes 72650 LA BAZOGE FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,
Madame **LEPAGE Aurélie**, demeurant : 1 Chemin de l'Herbaudière 72160 CONNERRE, partie civile,
comparante assistée de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **MONTALBETTI Franck**, demeurant : 6 route de Vouvray 72160 DUNEAU FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **MORELLE Patrick**, demeurant : 3 rue du Cygne 61000 ALENCON FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **PARIS Tony**, demeurant : 4 rue Alexandre Legros 72320 LAMNAY FRANCE, partie civile,
non comparant représenté par Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **RENARD Jérôme**, demeurant : 6 rue Thibault Meyniel 28400 NOGENT LE ROTROU FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **ROUAULT Florian**, demeurant : 531 route des Landes 72110 BEAUFAY FRANCE, partie civile,
non comparant représenté par Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

Monsieur **SAVONNEAU Eric**, demeurant : 9 rue des Hirondelles 72160 DUNEAU FRANCE, partie civile,
comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR,

le Syndicat Général CFDT des Transports de la Sarthe et de la Mayenne, dont le siège social est sis 4 rue d'Arcole 72000 LE MANS , partie civile, pris en la personne de **PELOUIN Dominique**, demeurant : 35 route de Voivres 72700 SPAY , son représentant légal, comparant assisté de Maître CAO Paul avocat au barreau de SAUMUR

ET

Prévenu

Nom : **ROUSSET Sébastien**
né le 27 août 1980 à LE MANS (Sarthe)
de ROUSSET Jacky et de LARDON Jeannine
Nationalité : française
Situation familiale : marié
Situation professionnelle : directeur de site
Antécédents judiciaires : jamais condamné
Demeurant : Roucheroux 72400 BOESSE LE SEC FRANCE
Situation pénale : libre
comparant assisté de Maître SOUET Adrien, avocat au barreau de NIORT,

Prévenu des chefs de :

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 29 avril 2018 à ST MARS LA BRIERE

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 7 mars 2018 à VILLEPARISIS

HARCELEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS REPETES AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITE, A LA SANTE OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2016 au 30 janvier 2021 à SOULITRE

Prévenu

Nom : **POUPON Antoine**
né le 20 novembre 1991 à LE MANS (Sarthe)
de POUPON Manual et de JUGE Chantal
Nationalité : française

Situation familiale : concubin
Situation professionnelle : responsable d'exploitation
Antécédents judiciaires : déjà condamné
Demeurant : 16 rue des Camélias 72460 ST CORNEILLE
Situation pénale : libre
comparant assisté de Maître ALAIMO Rosa avocat au barreau de PARIS,

Prévenu des chefs de :

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 29 avril 2018 à ST MARS LA BRIERE

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 7 mars 2018 à VILLEPARISIS

HARCELEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS REPETES AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITE, A LA SANTE OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2016 au 30 janvier 2021 à SOULITRE

Prévenu

Nom : **PAPILLON Pascal**
né le 17 juin 1959 à MAMERS (Sarthe)
de PAPILLON Henri et de DUPAILLON Christiane
Nationalité : française
Situation familiale : marié
Situation professionnelle : retraité
Antécédents judiciaires : jamais condamné
Demeurant : 2 impasse de la Noë 72400 LA CHAPELLE DU BOIS FRANCE
Situation pénale : libre
comparant assisté de Maître SABILELLAH Lyndia avocat au barreau de PARIS,

Prévenu des chefs de :

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 29 avril 2018 à ST MARS LA BRIERE

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 7 mars 2018 à VILLEPARISIS

HARCELEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS REPETES AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITE, A LA SANTE OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2016 au 30 janvier 2021 à SOULITRE

Prévenu

Nom : **KIELINSKI Frederic**
né le 13 mai 1967 à BOULOGNE SUR MER (Pas-De-Calais)
de KIELINSKI Jean et de BUTOR Odette
Nationalité : française
Situation familiale : marié
Situation professionnelle : directeur régional
Antécédents judiciaires : jamais condamné

Demeurant : 1 rue des Noirs Fossés 62118 ROEUX FRANCE
Situation pénale : libre
comparant assisté de Maître TAKHEDMIT Lee avocat au barreau de POITIERS,

Prévenu des chefs de :

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 29 avril 2018 à ST MARS LA BRIERE

HOMICIDE INVOLONTAIRE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 7 mars 2018 à VILLEPARISIS

HARCELEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS REPETES AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITE, A LA SANTE OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2016 au 30 janvier 2021 à SOULITRE

Prévenu

Raison sociale de la société : **la SAS PERRENOT ROBINEAU**
N° SIREN/SIRET : 378647051
N° RCS :
Adresse : route de Romans 26260 ST DONAT SUR L HERBASSE

Prévenue des chefs de :

HOMICIDE INVOLONTAIRE PAR PERSONNE MORALE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 29 avril 2018 à ST MARS LA BRIERE

HOMICIDE INVOLONTAIRE PAR PERSONNE MORALE DANS LE CADRE DU TRAVAIL faits commis le 7 mars 2018 à VILLEPARISIS

HARCELEMENT MORAL : PROPOS OU COMPORTEMENTS REPETES AYANT POUR OBJET OU EFFET UNE DEGRADATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUVANT ATTENTER AUX DROITS, A LA DIGNITE, A LA SANTE OU A L'AVENIR PROFESSIONNEL D'AUTRUI faits commis du 1er janvier 2016 au 30 janvier 2021 à SOULITRE

Représentant légal :

Monsieur **GIVONE Philippe**, demeurant : Route de Romans BP 14 26260 ST DONAT SUR L HERBASSE , comparant assisté de Maître ANDRE Julia et Maître CORMIER Sylvain, avocats au barreau de LYON ;

DEBATS

A l'appel de la cause, la présidente, a constaté la présence et l'identité de ROUSSET Sébastien, POUPON Antoine, PAPILLON Pascal, KIELINSKI Frederic, et GIVONE Philippe agissant en qualité de représentant légal de la SAS PERRENOT ROBINEAU et a donné connaissance de l'acte qui a saisi le tribunal.

La présidente informe les prévenus de leur droit, au cours des débats, de faire des déclarations, de répondre aux questions qui leur sont posées ou de se taire.

Des conclusions de nullité in limine litis et de relaxe ont été déposées à l'audience et envoyée avant l'audience.

Maître CORMIER Sylvain, conseil de la SAS PERRENOT ROBINEAU, a été entendu in limine litis en sa plaidoirie au soutien de ses conclusions de nullité ;

Maître TAKHEDMIT Lee, conseil de KIELINSKI Frédéric, a été entendu in limine litis en sa plaidoirie au soutien de ses conclusions de nullité ;

Maître ALAIMO Rosa, conseil de POUPON Antoine, a été entendue in limine litis en sa plaidoirie au soutien de ses conclusions de nullité ;

Maître SOUET Adrien, conseil de ROUSSET Sébastien, a été entendu in limine litis en sa plaidoirie au soutien de ses conclusions de nullité ;

Maître SABILELLAH Lynda, conseil de PAPILLON Pascal, a été entendu in limine litis en sa plaidoirie au soutien de ses conclusions de nullité ;

le Ministère public a été entendu en ses réquisitions sur les nullités ;

Maître CORMIER Sylvain et TAKHEDMIT Lee ont été entendu en leurs observations

le Tribunal, après en avoir délibéré, a joint au fond l'examen des demandes de nullité présentée in limine litis ;

La présidente a interrogé les prévenus sur leur personnalité. Lecture a été faite des casiers judiciaires pendant les débats.

La présidente a instruit l'affaire, interrogé les prévenus présents sur les faits et reçu leurs déclarations.

Les parties présentes ont pu poser les questions souhaitées aux intervenants successifs et ont été entendues en leurs observations.

LEBRUN Pascal et LEFEBVRE Franck, parties civiles, a été entendus en leurs déclarations.

Les débats se sont poursuivis le 11 octobre 2022 ;

BERBEL Alain et BOSSÉ Antony, parties civiles, ont été entendus en leur déclarations.

BERBEL Alain s'est constitué partie civile en son nom personnel à l'audience et a été entendu en ses demandes.

BOSSÉ Antony s'est constitué partie civile en son nom personnel à l'audience et a été entendu en ses demandes.

Maître CAO Paul a envoyé des conclusions de constitution de partie civile avant l'audience pour BELVAL Mickaël, BERTHAULT Sebastien, COULIBALY Ngangolo, DARAGON Eric, FEAUVEAU Cedric, FERLAY Jean-Claude, LAUNAY Christophe , LAUNAY Steven, LEFEBVRE Franck, LEFEUVRE Hervé, MONTALBETTI Franck, MORELLE Patrick, PARIS Tony, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric et le Syndicat Général CFDT des Transports de la Sarthe et de la Mayenne représenté par PELOUIN Dominique et a été entendu en sa plaidoirie.

Maître CAO Paul s'est constitué partie civile par déclaration à l'audience pour Monsieur DENIAU Laurent et LEPAGE Aurélie.

Maître MARTINEAU Marie-Caroline a déposé des conclusions lors de sa prise de parole et s'est constituée partie civile dans l'intérêt de LECOURT Isabelle, LEBRUN Pascal, LEBRUN Jimmy et LAUNAY Joël ;

Le ministère public a été entendu en ses réquisitions.

Maître ALAIMO Rosa, conseil de POUPON Antoine a été entendue en sa plaidoirie.

Maître SABILELLAH Lyndia, conseil de PAPILLON Pascal a été entendue en sa plaidoirie.

Maître SOUET Adrien, conseil de ROUSSET Sébastien a été entendu en sa plaidoirie.

Maître TAKHEDMIT Lee, conseil de KIELINSKI Frederic a été entendu en sa plaidoirie.

Maître ANDRE Juliaet Maître CORMIER Sylvain, conseils de la SAS PERRENOT ROBINEAU, ont été entendus en leur plaidoirie.

Les prévenus ont eu la parole en dernier.

Le Greffier a tenu note du déroulement des débats.

Puis à l'issue des débats, le tribunal a informé les parties présentes ou régulièrement représentées que le jugement serait prononcé le 8 décembre 2022 à 13:30.

A cette date, vidant son délibéré conformément à la loi, le Président a donné lecture de la décision, en vertu de l'article 485 du code de procédure pénale,

Composé de :

Président : Madame GUIVIER Michaela, vice-président,
Assisté de Monsieur SARTORI Pierre-François, greffier, et en présence du ministère public.

* * *

Le tribunal a délibéré et statué conformément à la loi en ces termes :

Une convocation à l'audience du 10 octobre 2022 à 09h00 a été notifiée à ROUSSET Sébastien le 11 février 2022 par un agent ou un officier de police judiciaire sur instruction du procureur de la République et avis lui a été donné de son droit de se faire assister d'un avocat. Conformément à l'article 390-1 du code de procédure pénale, cette convocation vaut citation à personne.

Un avis selon lequel l'audience se poursuivrait toute la journée le mardi 11 octobre 2022 a été envoyé par OPJ sur instruction du procureur de la République.

ROUSSET Sébastien a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

Il est prévenu :

-

D'avoir à ST MARS LA BRIERE (72470), le 29 avril 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un

téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Pascal LEJEUNE., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

-
D'avoir à SOULITRE (72370) dans le département de la Sarthe, sur le territoire national, entre le 1er janvier 2016 et le 30 janvier 2021, depuis temps non couvert par la prescription, avoir harcelé BELVAL Mickaël, BERBEL Alain, BERNIER Mickaël, BERTHAULT Sébastien, BESNARD Jean-Michel, BOSSE Anthony, BRILLAUD Tony, CLAIS Aurélien, COULIBALY Ngangolo, DARAGON Eric, DENIAU Laurent, FEAUVEAU Cédric, FERLAY Jean-Claude, FORESTIER Olivier, FOUGERAY Benjamin, GEOFFRAY Thierry, GOULETTE Benjamin, KNEUBUHLER Daniel, LAUNAY Christophe, LAUNAY Joël, LAUNAY Steven, LÉBOUC Emilien, LÉBRUN Jimmy, LÉBRUN Pascal, LÉFEBVRE Franck, LÉFEUVRE Hervé, LESAGE Nicolas, MANIEZ Christophe, MARIE Dylan, MARIE Erwan, MEUNIER Jimmy, MONTALBETTI Franck, MORELLE Patrick, PARIS Tony, PICHON Alexis, PLESSIS Shannon, PLOUZEAU Christophe, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric, SELLIER David, SILLE Stéphane, TESSE Aurélie, par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, en imposant un non-respect des temps de travail et de repos, en ignorant dans certains cas les restrictions médicales, en ordonnant des coupures par retrait de cartes pendant les temps de chargement et de déchargement, entraînant ainsi des heures de travail non comptabilisées, en faisant usage d'insultes et de menaces., faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.6-QUINQUIES LOI 83-634 DU 13/07/1983. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

-
D'avoir à VILLEPARISIS (72270), le 7 mars 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Sébastien ROGER., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

* * *

Une convocation à l'audience du 10 octobre 2022 à 09h00 a été notifiée à POUPON Antoine le 11 février 2022 par un agent ou un officier de police judiciaire sur instruction du procureur de la République et avis lui a été donné de son droit de se faire assister d'un avocat. Conformément à l'article 390-1 du code de procédure pénale, cette convocation vaut citation à personne.

Un avis selon lequel l'audience se poursuivrait toute la journée le mardi 11 octobre 2022 a été envoyé par OPJ sur instruction du procureur de la République.

POUPON Antoine a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

Il est prévenu :

-

D'avoir à ST MARS LA BRIERE (72470), le 29 avril 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Pascal LEJEUNE., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

-

D'avoir à SOULITRE (72370) dans le département de la Sarthe, sur le territoire national, entre le 1er janvier 2016 et le 30 janvier 2021, depuis temps non couvert par la prescription, avoir harcelé BELVAL Mickaël, BERBEL Alain, BERNIER Mickaël, BERTHAULT Sébastien, BESNARD Jean-Michel, BOSSE Anthony, BRILLAUD Tony, CLAIS Aurélien, COULIBALY Ngangolo, DARAGON Eric, DENIAU Laurent, FEAUVEAU Cédric, FERLAY Jean-Claude, FORESTIER Olivier, FOUGERAY Benjamin, GEOFFRAY Thierry, GOULETTE Benjamin, KNEUBUHLER Daniel, LAUNAY Christophe, LAUNAY Joël, LAUNAY Steven, LEBouc Emilien, LEBRUN Jimmy, LEBRUN Pascal, LEFEBVRE Franck, LEFEUVRE Hervé, LESAGE Nicolas, MANIEZ Christophe, MARIE Dylan, MARIE Erwan, MEUNIER Jimmy, MONTALBETTI Franck, MORELLE Patrick, PARIS Tony, PICHON Alexis, PLESSIS Shannon, PLOUZEAU Christophe, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric, SELLIER David, SILLE Stéphane, TESSE Aurélie, par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, en imposant un non-respect des temps de travail et de repos, en ignorant dans certains cas les restrictions médicales, en ordonnant des coupures par retrait de cartes

pendant les temps de chargement et de déchargement, entraînant ainsi des heures de travail non comptabilisées, en faisant usage d'insultes et de menaces., faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.6-QUINQUIES LOI 83-634 DU 13/07/1983. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

-
D'avoir à VILLEPARISIS (72270), le 7 mars 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Sébastien ROGER., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

* * *

Une convocation à l'audience du 10 octobre 2022 à 09h00 a été notifiée à PAPILLON Pascal le 11 février 2022 par un agent ou un officier de police judiciaire sur instruction du procureur de la République et avis lui a été donné de son droit de se faire assister d'un avocat. Conformément à l'article 390-1 du code de procédure pénale, cette convocation vaut citation à personne.

Un avis selon lequel l'audience se poursuivrait toute la journée le mardi 11 octobre 2022 a été envoyé par OPJ sur instruction du procureur de la République.

PAPILLON Pascal a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

Il est prévenu :

-
D'avoir à ST MARS LA BRIERE (72470), le 29 avril 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Pascal LEJEUNE., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

-
D'avoir à SOULITRE (72370) dans le département de la Sarthe, sur le territoire national, entre le 1er janvier 2016 et le 30 janvier 2021, depuis temps non couvert

par la prescription, avoir harcelé BELVAL Mickaël, BERBEL Alain, BERNIER Mickaël, BERTHAULT Sébastien, BESNARD Jean-Michel, BOSSE Anthony, BRILLAUD Tony, CLAIS Aurélien, COULIBALY Ngangolo, DARAGON Eric, DENIAU Laurent, FEAUVEAU Cédric, FERLAY Jean-Claude, FORESTIER Olivier, FOUGERAY Benjamin, GEOFFRAY Thierry, GOULETTE Benjamin, KNEUBUHLER Daniel, LAUNAY Christophe, LAUNAY Joël, LAUNAY Steven, LEBouc Emilien, LEBRUN Jimmy, LEBRUN Pascal, LEFEBVRE Franck, LEFEUVRE Hervé, LESAGE Nicolas, MANIEZ Christophe, MARIE Dylan, MARIE Erwan, MEUNIER Jimmy, MONTALBETTI Franck, MORELLE Patrick, PARIS Tony, PICHON Alexis, PLESSIS Shannon, PLOUZEAU Christophe, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric, SELLIER David, SILLE Stéphane, TESSE Aurélie, par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, en imposant un non-respect des temps de travail et de repos, en ignorant dans certains cas les restrictions médicales, en ordonnant des coupures par retrait de cartes pendant les temps de chargement et de déchargement, entraînant ainsi des heures de travail non comptabilisées, en faisant usage d'insultes et de menaces., faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.6-QUINQUIES LOI 83-634 DU 13/07/1983. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

-
D'avoir à VILLEPARISIS (72270), le 7 mars 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Sébastien ROGER., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

* * *

Une convocation à l'audience du 10 octobre 2022 à 09h00 a été notifiée à KIELINSKI Frederic le 11 février 2022 par un agent ou un officier de police judiciaire sur instruction du procureur de la République et avis lui a été donné de son droit de se faire assister d'un avocat. Conformément à l'article 390-1 du code de procédure pénale, cette convocation vaut citation à personne.

Un avis selon lequel l'audience se poursuivrait toute la journée le mardi 11 octobre 2022 a été envoyé par OPJ sur instruction du procureur de la République.

KIELINSKI Frederic a comparu à l'audience assisté de son conseil ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

Il est prévenu :

-

D'avoir à ST MARS LA BRIERE (72470), le 29 avril 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Pascal LEJEUNE., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

-

D'avoir à SOULITRE (72370) dans le département de la Sarthe, sur le territoire national, entre le 1er janvier 2016 et le 30 janvier 2021, depuis temps non couvert par la prescription, avoir harcelé BELVAL Mickaël, BERBEL Alain, BERNIER Mickaël, BERTHAULT Sébastien, BESNARD Jean-Michel, BOSSE Anthony, BRILLAUD Tony, CLAIS Aurélien, COULIBALY Ngangolo, DARAGON Eric, DENIAU Laurent, FEAUVEAU Cédric, FERLAY Jean-Claude, FORESTIER Olivier, FOUGERAY Benjamin, GEOFFRAY Thierry, GOULETTE Benjamin, KNEUBUHLER Daniel, LAUNAY Christophe, LAUNAY Joël, LAUNAY Steven, LEBouc Emilien, LEBRUN Jimmy, LEBRUN Pascal, LEFEBVRE Franck, LEFEUVRE Hervé, LESAGE Nicolas, MANIEZ Christophe, MARIE Dylan, MARIE Erwan, MEUNIER Jimmy, MONTALBETTI Franck, MORELLE Patrick, PARIS Tony, PICHON Alexis, PLESSIS Shannon, PLOUZEAU Christophe, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric, SELLIER David, SILLE Stéphane, TESSE Aurélie, par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, en imposant un non-respect des temps de travail et de repos, en ignorant dans certains cas les restrictions médicales, en ordonnant des coupures par retrait de cartes pendant les temps de chargement et de déchargement, entraînant ainsi des heures de travail non comptabilisées, en faisant usage d'insultes et de menaces., faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.6-QUINQUIES LOI 83-634 DU 13/07/1983. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

-

D'avoir à VILLEPARISIS (72270), le 7 mars 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des

conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Sébastien ROGER., faits prévus par ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-6 AL.1, ART.221-8, ART.221-10 C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

* * *

Une convocation à l'audience du 10 octobre 2022 à 09h00 a été notifiée à GIVONE Philippe agissant en qualité de représentant légal de la SAS PERRENOT ROBINEAU le 11 février 2022 par un agent ou un officier de police judiciaire sur instruction du procureur de la République et avis lui a été donné de son droit de se faire assister d'un avocat. Conformément à l'article 390-1 du code de procédure pénale, cette convocation vaut citation à personne.

Un avis selon lequel l'audience se poursuivrait toute la journée le mardi 11 octobre 2022 a été envoyé par OPJ sur instruction du procureur de la République.

GIVONE Philippe, agissant en qualité de représentant légal de la SAS PERRENOT ROBINEAU, a comparu à l'audience assistée de ses conseils ; il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

la SAS PERRENOT ROBINEAU est prévenue :

-

D'avoir à SOULITRE (72370) dans le département de la Sarthe, sur le territoire national, entre le 1er janvier 2016 et le 30 janvier 2021, depuis temps non couvert par la prescription, avoir harcelé BELVAL Mickaël, BERBEL Alain, BERNIER Mickaël, BERTHAULT Sébastien, BESNARD Jean-Michel, BOSSE Anthony, BRILAUD Tony, CLAIS Aurélien, COULIBALY Ngangolo, DARAGON Eric, DENIAU Laurent, FEAUVEAU Cédric, FERLAY Jean-Claude, FORESTIER Olivier, FOUGERAY Benjamin, GEOFFRAY Thierry, GOULETTE Benjamin, KNEUBUHLER Daniel, LAUNAY Christophe, LAUNAY Joël, LAUNAY Steven, LEBouc Emilien, LEBRUN Jimmy, LEBRUN Pascal, LEFEBVRE Franck, LEFEUVRE Hervé, LESAGE Nicolas, MANIEZ Christophe, MARIE Dylan, MARIE Erwan, MEUNIER Jimmy, MONTALBETTI Franck, MORELLE Patrick, PARIS Tony, PICHON Alexis, PLESSIS Shannon, PLOUZEAU Christophe, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric, SELLIER David, SILLE Stéphane, TESSE Aurélie, par des propos ou comportements répétés, ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, en l'espèce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, en imposant un non-respect des temps de travail et de repos, en ignorant dans certains cas les restrictions médicales, en ordonnant des coupures par retrait de cartes pendant les temps de chargement et de déchargement, entraînant ainsi des heures

de travail non comptabilisées, en faisant usage d'insultes et de menaces., faits prévus par ART.222-33-2 C.PENAL. ART.L.1152-1 C.TRAVAIL. ART.6-QUINQUIES LOI 83-634 DU 13/07/1983. et réprimés par ART.222-33-2, ART.222-44, ART.222-50-1, ART.131-26-2 C.PENAL.

-
d'avoir à ST MARS LA BRIERE, le 29 avril 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription,, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L 1121-1 et L 4121-1 du code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte de la prime qualité, involontairement causé la mort de Pascal LEJEUNE, faits prévus par ART.221-7 AL.1, ART.121-2, ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-7 AL.1, AL.2, ART.221-6 AL.1, ART.131-38, ART.131-39 2°, 3°, 8°, 9° C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

-
D'avoir à VILLEPARISIS (72270), le 7 mars 2018, en tout cas sur le territoire national et depuis temps non couvert par la prescription, dans le cadre d'une relation de travail, par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du Code du travail, et ce notamment, en imposant des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne, tout en interdisant l'usage de l'autoroute, sanctionné par la perte d'une prime qualité, involontairement causé la mort de Sébastien ROGER., faits prévus par ART.221-7 AL.1, ART.121-2, ART.221-6 AL.1 C.PENAL. et réprimés par ART.221-7 AL.1, AL.2, ART.221-6 AL.1, ART.131-38, ART.131-39 2°, 3°, 8°, 9° C.PENAL. ART.L.4741-2 C.TRAVAIL.

* * *

Il y a lieu de rectifier l'erreur matérielle dans la prévention portant sur le prénom de BOSSÉ Antony où il est indiqué par erreur « BOSSE Anthony »

* * *

Rappel des faits :

Le dimanche 29 avril 2018 la gendarmerie était appelée à intervenir en raison de la découverte par Madame LECOURT Isabelle de son compagnon, Pascal LE JEUNE, pendu dans son garage. Le défunt n'avait laissé aucune lettre explicative, pour autant l'enquête permettait de conclure à un suicide.

Entendue, Madame LECOURT expliquait que le défunt n'avait aucun problème personnel en dehors d'un conflit avec son fils de 14 ans, ayant conduit en 2012 à une thérapie familiale, mais qu'en revanche il se plaignait de ses conditions de travail au

sein de l'entreprise de transport Jacky PERRENOT, pour laquelle il travaillait depuis les années 2000. Elle précisait que depuis une quinzaine de jours des missions lui étaient confiées en région parisienne alors que son contrat de travail prévoyait des missions grand routier et qu'il était censé sillonner toute la France. Il se sentait dévalorisé, en sorte qu'il avait envisagé de compléter une demande de mise en pré-retraite à compter d'octobre 2018, pour un départ en mars 2019. Les dernières semaines il lui avait dit qu'il voulait démissionner et chercher un travail ailleurs car il n'en pouvait plus de cette déconsidération professionnelle. Il se plaignait notamment de s'endormir au volant.

S'agissant du jour du décès, elle relatait que le midi Monsieur LE JEUNE avait agressé verbalement son fils en lui disant "qu'est-ce que tu as à me regarder petit con ?". Comme elle était intervenue, il était parti dans sa chambre et elle était sortie avec ses enfants chez des amis après être allée le voir. Il lui avait dit qu'il cherchait un appartement sur le bon coin et qu'il ne serait peut-être plus là le soir. Elle lui avait demandé s'il allait coucher dans son camion il avait répondu "tu verras". Elle était persuadée que l'affectation de son compagnon sur des missions parisiennes était punitive, celui-ci s'exprimant trop fortement sur ses conditions de travail. Lorsqu'il avait indiqué qu'il ne pourrait pas respecter les temps lors des tournées il lui avait été répondu : "de toute façon c'est comme ça tu te tais, tu fais ce qu'on te dit et si tu n'es pas content tu prends la porte". Elle ajoutait que l'exploitation lui suggérait de dépasser les heures de conduite ou de retirer son disque. On lui disait : "il y en a qui le font pourquoi pas toi". Elle précisait qu'en 2014 et 2017 Monsieur LE JEUNE avait souffert d'un syndrome d'épuisement professionnel et qu'il avait alerté sa hiérarchie et la médecine du travail de la saturation qui était la sienne depuis la reprise de la société par la société PERRENOT, qui avait généré une dégradation des conditions de travail des chauffeurs-routiers et de leurs relations avec la hiérarchie.

Elle avait souvenir d'une altercation intervenue entre son compagnon et Monsieur PAPILLON au cours de laquelle ce dernier avait dit au premier d'exécuter et de se taire avant de l'attraper au col par-dessus le comptoir.

Ayant saisi la Caisse primaire d'assurance maladie d'une demande de prise en charge du décès au titre de la législation du travail, Madame LECOURT se voyait notifier le 20 décembre 2018, après enquête, une décision de prise en charge du suicide en tant qu'accident du travail.

Madame LECOURT déposait plainte et communiquait plusieurs témoignages de proches confirmant l'absence de difficultés personnelles en dehors de tensions entre Monsieur LE JEUNE et son fils adolescent, et l'existence de difficultés professionnelles majeures tenant notamment à une désorganisation des tournées, à une surcharge de travail, à des demandes répétées de violation de la réglementation sociale européenne et à des punitions en cas de refus de se soumettre aux consignes données en ce sens.

Le Procureur de la république décidait, sur cette base, d'ouvrir une enquête préliminaire confiée parallèlement à la gendarmerie de SAINT MARS LA BRIERE et à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire.

Dans le cadre de cette enquête il apparaissait que, depuis le 1^{er} janvier 2013, sur un total de 354 chauffeurs ou anciens chauffeurs 84 chauffeurs étaient encore en activité. Il y avait eu 42 ruptures conventionnelles ou fin de contrat de travail, 11 départs dont le motif était inconnu, 11 départs volontaires à la retraite, 165 démissions, 36 licenciements, 5 décès.

Il était également procédé par la gendarmerie, en complément des auditions réalisées par la Caisse primaire d'assurance maladie et par l'inspection du travail, à 286 auditions réalisées en prenant pour canevas un questionnaire standardisé portant notamment sur l'organisation du travail, la charge du travail, le respect des recommandations médicales, la relation entre les conducteurs et les exploitants,

Monsieur LE JEUNE, et l'existence d'un harcèlement.

Dans ce cadre, 42 des salariés auditionnés ont entendu déposer plainte pour harcèlement moral.

Monsieur LEBRUN Pascal affirmait qu'il ressortait des pratiques de l'entreprise qu'il devait être constamment disponible, qu'il était obligé de se mettre en coupure chez les clients afin de gagner du temps et de tenter de réduire le dépassement du temps de travail qui devait de toute manière arriver, ce qui se traduisait par la réception de courriers de la part de l'employeur listant les infractions commises. La société n'avait pas besoin de demander, elle contraignait aux dépassements par son organisation chaotique, des délais de prévenance raccourcis, et le nombre élevé de clients qui devaient être servis. Les préconisations médicales de limitation des manutentions n'étaient pas respectées par Monsieur ROUSSET qui avait soutenu qu'une limitation n'était pas une interdiction. Monsieur LEBRUN était donc obligé de bâcher et débâcher quotidiennement son camion. Le non respect de ces contraintes médicales avaient eu pour conséquence chez lui des crises de stress et d'angoisse, entraînant une interdiction de procéder aux actes explicités. Monsieur ROUSSET le plaçait sous repos forcé. Il travaillait sous la direction de deux exploitants, Antoine POUPON et un certain Ludwig. Il affirmait que Monsieur POUPON avait un jour tenu les propos suivants «De toute façon tu vas bientôt mourir avec tous les problèmes de santé que tu as». Ludwig était sous la pression permanente de Monsieur ROUSSET. Tout cela a eu des répercussions sur sa santé mentale, nécessitant la prise de médicament, il exprimait notamment avoir déjà pensé à la pendaison. A propos de Monsieur LE JEUNE, il expliquait qu'il était bon travailleur mais qu'il avait de mauvaises relations avec les exploitants et que puisqu'il parlait, l'employeur lui pourrissait la vie, notamment en l'affectant à des tournées parisiennes. Il disait avoir été témoin d'une altercation entre Monsieur LE JEUNE et Monsieur ROUSSET.

Monsieur LAUNAY Christophe, délégué syndical, expliquait que, depuis la reprise de la société par PERRENOT, l'employeur imposait un rythme de travail très soutenu du fait du nombre trop important de missions et du nombre trop faible de chauffeurs. Cela était exacerbé par la mauvaise organisation de la société qui se traduisait pas des plannings au jour le jour et des modifications de dernière minute. Les chauffeurs, y compris lui-même étaient poussés à conduire afin de répondre à la demande. Mais dans la mesure où il y avait trop de travail, les temps de conduite ne pouvaient pas être respectés. Il y avait donc quotidiennement des dépassements du temps de travail et l'ampleur des tournées rendait souvent impossible la prise de repos. Il se mettait donc souvent en infraction par rapport à la réglementation sociale européenne et recevait en même temps que sa paie du mois le décompte des infractions commises. Pour gagner du temps, la société leur demandait de se mettre en coupure à quai, ce qu'il refusait de faire depuis deux ans. Il lui était également demandé de retirer sa carte conducteur du chronotacygraphe pour faire le plein ou procéder au lavage des voitures. Ces heures de travail étaient ainsi non payées. Lorsqu'il saisissait manuellement ses heures sur son chronotacygraphe, elles étaient retirées postérieurement de sa fiche de synthèse. Tous ces faits étaient à la demande explicite de l'employeur. Ce dernier incitait par ailleurs les jeunes chauffeurs à ne pas s'occuper de la RSE, prétextant que cela avait fait l'objet de discussions avec le syndicat. Les refus de se soumettre à ces demandes se soldaient par des punitions à savoir des mises à pied, la suppression de la prime qualité de 60€, des changements de tournées au dernier moment avec beaucoup de manutention et de clients, et l'affectation à des tournées parisiennes en ce qui le concernait. Il savait que d'autres chauffeurs avaient été menacés par Monsieur ROUSSET et Monsieur POUPON : «c'est ça ou le chômage, tu vas balayer la cour ou on va tout faire pour que tu sois bloqué le weekend-end». Il faisait également état d'insultes téléphoniques de Monsieur ROUSSET. Au cours des réunions CSE, Monsieur KIELINSKI interdisait aux gens de parler et les insultait. Selon lui, Hervé LEFEUVRE était particulièrement harcelé. Il décrivait Monsieur LE JEUNE comme étant toujours stressé, harcelé, et affirmant en avoir marre. Il était en conflit avec Monsieur PAPIILLON et Monsieur ROUSSET, dès qu'il parlait il était puni en étant affecté à PARIS.

PLOUZEAU Christophe affirmait que la charge de travail était intense du fait notamment d'une mauvaise organisation de l'employeur. Il n'avait pas de planning, avait connaissance de ses horaires la veille pour le lendemain et voyait ses horaires souvent modifiés à la dernière minute. Il n'y avait pas de respect des zones courtes et longues, il fallait rester à disposition de l'employeur même hors de son temps de travail, ce qui se traduisait pas des appels sur son temps de repos. Alors que la société le lui demandait, il refusait de se mettre en coupure à quai, de ne pas respecter les temps de coupures et de conduite autorisée. Il était en conséquence puni, pour ce faire il découchait, ils faisaient exprès de le faire rentrer en retard ou lui donnaient des clients de dernière minute, et sa prime qualité sautait. Il était en conflit avec Monsieur ROUSSET car il ne prenait pas en compte ses recommandations médicales (interdiction de manutention), ce qui avait aggravé son état de santé et avait conduit à son licenciement pour inaptitude. Il y avait également des tensions avec Monsieur POUPON qui l'appelait lorsqu'il refusait de transgresser le RSE pour lui demander de rouler.

RENARD Jérôme déclarait que la charge de travail était intense du fait notamment d'une mauvaise organisation de l'employeur. Il n'y avait pas de planning et les missions étaient données à l'oral ou via le système Transics. Elles étaient par ailleurs changées régulièrement à la dernière minute et ce, parfois plusieurs fois par jour. L'employeur attendait de lui qu'il "pousse" ses heures, ce qui entraînait des dépassements des horaires de conduite et des amplitudes des temps de service. Il avait même dû conduire une fois un 1er mai en HOLLANDE alors que c'était interdit. Il avait attiré l'attention de la société sur le fait que cela pouvait générer des accidents, ce à quoi il lui avait été répondu que ce n'était pas grave. Ces demandes étaient contradictoires avec l'envoi, à la fin du mois, du détail des infractions commises à la réglementation des temps de conduite. Il leur était également demandé de retirer leur carte conducteur du chronotacygraphe, ces heures étaient alors non payées. Il fallait également être toujours disponible, au mépris de la vie de famille. Il était parfois puni en ayant des départs toutes les nuits et en voyant ses primes suspendues pendant trois mois. Les relations avec les exploitants étaient mauvaises, les chauffeurs étaient considérés comme des chiens. Monsieur ROUSSET lui avait dit qu'il s'en fichait qu'il ne puisse pas manger, il fallait qu'il serve le client. Une fois, il n'a pas pu rejoindre son fils qui devait être hélicoptéré à cause de Monsieur ROUSSET qui lui avait dit «Rien à foutre de la vie de famille..... Celui-là, je l'ai sorti ! Je l'ai baisé.... Je suis intouchable». Le dialogue avec Monsieur KIELINSKI n'était pas possible, à chaque réunion syndicale, il disait que la porte était ouverte et qu'il avait plein de CV sur son bureau. L'employeur leur donnait des rendez vous à honorer entre 12h et 14h afin qu'ils ne puissent pas manger. Tout cela avait causé chez lui une hypertension. Il avait quitté la société en même temps que 46 autres chauffeurs. Concernant Monsieur LE JEUNE il soutenait qu'il n'avait jamais ce qu'il voulait. Quand il demandait à découcher il avait l'inverse. Venir au travail était angoissant, car il y avait une mauvaise relation avec les exploitants qui le rabaisaient au point qu'à la fin il n'avait plus aucun contact avec lui. Ils déposaient ses missions dans sa case. Il était souvent puni.

ROUAULT Florian confirmait que la charge de travail était parfois intense, au point où il fallait pousser ses heures à la limite tous les jours, et où l'ampleur des tournées rendait difficile la prise de repos, notamment du temps de coupure. Il fallait être disponible constamment et il avait un planning parfois de dernière minute au jour le jour voire 5 minutes avant, avec par ailleurs des changements réguliers. Il devait utiliser son téléphone personnel Monsieur ROUSSET lui avait demandé de retirer sa carte conducteur. Les refus de se soumettre se soldaient par des punitions, type des tournées parisiennes, dans le secteur pour ne pas découcher et sans camion attiré. Tout empiétait sur la vie privée. Les exploitants étaient agressifs verbalement : «tu as de la chance que je sois derrière mon bureau sinon je t'en collerais une». Il n'avait plus envie d'aller au travail, était dépressif et avait été arrêté pour cela.

LAUNAY Joel se disait dégouté du métier, la société le tuant petit à petit. La charge de travail était intense, l'ampleur des tournées rendait le repos impossible. Il fallait

marcher avec eux et subir, accepter ce qu'ils demandaient afin de ne pas être puni. Ses recommandations médicales n'étaient pas respectées par la société qui essayait toujours de le faire travailler à des heures non recommandées ou de lui faire faire de la manutention. Il refusait toujours mais elle essayait quand même. Il avait de ce fait de mauvaises relations avec Monsieur POUPON qui n'acceptait pas qu'il refuse de commencer tôt. Ce dernier était violent verbalement. L'ambiance était mauvaise, les chauffeurs étaient fliqués par les surveillances GPS de Monsieur ROUSSET. Il avait des pensées suicidaires, était sous médicaments, mais était trop vieux pour aller ailleurs. Monsieur LE JEUNE en avait marre.

LEFEUVRE Hervé, délégué syndical, évoquait énormément de pression sur les chauffeurs auxquels il était demandé de dépasser les heures de travail. Il y avait trop de client à faire en une journée. S'il y avait des réfractaires cela passait directement par Monsieur ROUSSET. Il avait menacé des salariés en disant que c'était un refus de travail. Certains chauffeurs se plaignaient d'être appelés jours et nuits, il fallait être disponible tout le temps, c'était de l'esclavage. Lors des pleins les cartes étaient retirés des chronotacygraphes, certains rajoutaient ces heures manuellement mais elles étaient effacées. Il était souvent puni. Il était très stressé, et son état de santé était impacté autant que sa vie de famille car il ne la voyait pas beaucoup. Il affirmait que beaucoup de chauffeurs étaient en dépression, il était lui même sous pression depuis qu'il avait saisi l'inspection du travail en janvier 2021. Monsieur ROUSSET était un harceleur. Il appliquait la politique de Monsieur KIELINSKI. Monsieur PAPILLON avait fait une feuille de service pour indiquer aux salariés qu'ils devaient être joignables pendant les jours de repos sinon ils étaient punissables.

SAVONNEAU Éric parlait d'absence d'organisation, d'horaires donnés la veille pour le lendemain par SMS ou par le système TRANSICS ou modifiés au dernier moment. Il régnait un climat malsain où les chauffeurs étaient traités comme des chiens, où il y avait trop de boulot et pas assez de temps pour le faire. Il fallait être toujours disponible. Il était appelé pendant la nuit, et pendant les coupures. Il avait fini par couper son téléphone quand il dormait car il se faisait harceler la nuit en cas de changement de mission. Il était souvent puni car il refusait toujours les dépassements d'horaires (demande implicite car pratique de l'entreprise) contrairement à ceux qui disaient toujours oui et qui par conséquent avaient de bonnes tournées. Lui était puni toute l'année et faisait souvent des tournées parisiennes avec beaucoup de manutention. Il avait de mauvaises relations avec les exploitants, notamment Monsieur ROUSSET qui aimait rabaisser les chauffeurs et Monsieur KIELINSKI qui était agressif verbalement. Ils le punissaient pour qu'il craque, il avait une boule au ventre et a même pensé à leur faire du mal. La société avait poussé Monsieur LE JEUNE au suicide. Il était en conflit avec Monsieur ROUSSET.

SELLIER David faisait état d'un climat difficile au sein de la société avec des tensions. Il jugeait l'organisation mise en place "bordélique", le planning était reçu la veille pour le lendemain ou le jour même par SMS. La charge de travail était intense. Il était impossible d'observer les temps de repos. Il lui était par ailleurs demandé de finir la tournée même si ça entraînait un dépassement d'horaire. Il devait être disponible tout le temps et était par conséquent appelé de nuit, pendant ses congés ou récupérations. Il était parfois puni, avec une baisse des heures supplémentaires, par des tournées dites embêtantes. Il avait reçu un avertissement pour avoir refusé de découcher une nuit de plus pour faire une nouvelle tournée. Les exploitants étaient froids, le ton montait souvent. Il s'était plaint par lettre recommandée avec accusé réception de toute cela, mais Monsieur ROUSSET avait répondu qu'il n'y avait pas de pression particulière. Sur Monsieur LE JEUNE, il avait entendu dire qu'il subissait beaucoup de pressions, au point de se suicider.

SILLE Stéphane affirmait avoir abandonné son poste du fait du harcèlement moral subi. Il n'avait aucune vie privée. Il n'avait pas donné son accord pour que son employeur utilise son téléphone personnel, dont le numéro était donné aux clients. Il recevait des appels réguliers en conduisant et se faisait disputer lorsqu'il ne répondait pas. Il devait être constamment disponible. La société l'avait appelé sur son fixe en

pleine nuit alors qu'il était de repos car il ne répondait pas sur son portable. Il avait une fois dû débrancher le Transics et éteindre son portable car ils lui mettaient trop de pression. Ils avaient alors appelé sa femme en pleine nuit sur le fixe. Elle avait donc dû éteindre la box. Alors qu'il était en arrêt, l'employeur l'avait appelé à 1h30 pour qu'il commence à 3h car cela ne les arrangeait pas qu'il soit en arrêt. Son portable professionnel devait constamment être allumé. Il était parfois puni lorsqu'il ne respectait pas les demandes de l'employeur, notamment de finir les tournées alors qu'il n'avait plus d'heure de conduite. Il devait alors faire des tournées sur Paris, des tournées à 15 h d'amplitude avec beaucoup de pauses, donc 7 heures de travail effectif. Il avait eu une interdiction de tirer des palettes ce qui n'avait d'abord pas du tout été pris en compte avant de l'être un peu. Lorsqu'il avait eu la covid, la société ne voulait pas le faire rentrer chez lui. Il lui avait été dit de mettre de l'eau sur son front pour faire baisser la température, car il fallait qu'il termine la semaine. Il était allé en réanimation. Quand il était revenu, il avait été convoqué pour licenciement, ce qui n'avait rien donné. Il n'y avait aucun respect pour les chauffeurs, pas d'organisation, un planning qui pouvait changer 6 à 7 fois par jour. Il était parti, car c'était cela ou la corde au cou. Il avait préparé une corde mais avait croisé un collègue qui l'en avait dissuadé. Il s'était séparé de sa femme. Il avait entendu dire que Monsieur LE JEUNE s'était suicidé en raison de la pression du travail.

TESSE Aurélie considérait qu'il n'y avait aucune organisation, tout était à la dernière minute, même pour elle alors qu'elle avait une tournée fixe chaque jour. Ils rajoutaient toujours quelques missions. Elle n'avait que quelques heures de visibilité sur son planning. Il était alors difficile de respecter les temps de repos. L'employeur lui demandait parfois de transgresser le RSE. Il fallait les rappeler à l'ordre car ils essayaient toujours de lui faire dépasser ses heures. Il fallait être toujours disponible. Elle rentrait souvent tard. Elle avait interdiction de faire tout effort de traction et de poussé suite à des problèmes de dos, mais ces recommandations n'étaient pas toujours prises en compte. Elle ne voulait pas refuser de le faire car elle savait qu'elle serait punie.

BELVAL Mickael affirmait que la charge de travail était élevée; Que l'employeur lui demandait de terminer sa tournée même si ça entraînait un dépassement d'heures; Qu'il disait que ça ne se verrait pas et qu'il couvrait les chauffeurs dans ce cas là; Qu'il était appelé quand il était de coupure pour qu'il reparte; Que si les chauffeurs se faisaient contrôler en dépassement, l'employeur leur disait de trouver une excuse, un pneu crevé, un bouchon, et s'ils repartaient avec un procès verbal, l'employeur disait qu'il ne paierait pas, mais finissait par le faire quand même; Qu'il était très fatigué et s'était endormi deux fois au volant de son camion; Qu'il était parfois puni; Que ses recommandations médicales n'étaient pas prises en compte; Qu'il avait eu un arrêt de travail auquel l'employeur ne croyait pas; Qu'il lui disait qu'il voulait en réalité des vacances déguisées; Qu'il avait donc été puni à son retour; Qu'il avait de mauvaises relations avec les exploitants, qui lui faisaient des sous-entendus; Qu'il fallait faire ce qu'ils disaient pour avoir des privilèges; Que tout cela avait engendré des problèmes de sommeil, et avait chamboulé sa vie de famille; Qu'il était certain que c'était le travail qui avait tué Monsieur LE JEUNE; Qu'il avait entendu dire que ce dernier avait eu une altercation avec Monsieur ROUSSET et Monsieur PAPILLON; Qu'il était puni dès qu'il s'exprimait.

BERBEL Alain disait que le travail était mal organisé; Que le planning était fait au jour le jour et transmis la veille pour le lendemain et souvent modifié au dernier moment; Qu'il respectait les temps de repos mais se faisait disputer ensuite; Qu'on lui avait déjà demandé de dépasser son temps de travail d'une heure pour finir une tournée; Qu'il fallait être disponible tout le temps; Qu'il n'avait jamais donné son accord pour l'utilisation de son portable personnel mais avait été quand même régulièrement appelé par l'employeur en dehors du temps de travail; Que sa femme avait même été réveillée par les appels de la société en plein milieu de la nuit; Qu'il avait été arrêté pour inaptitude car il avait des problèmes cardiaque; Que les relations avec les exploitants étaient mauvaises car ils prenaient les chauffeurs pour des "cons",

et leur mettaient toujours la pression; Qu'il n'arrivait plus à concilier vie personnelle et professionnelle, et était en instance de divorce.

BERNIER Mickael n'était resté que deux semaines dans la société, mais disait qu'il y avait une cadence intense, qu'il fallait toujours être disponible, qu'il recevait des sms la nuit et en repos et qu'il était sous pression. Il n'estimait pour autant pas être victime de harcèlement et n'avait pas entendu porter plainte.

BERTHAULT Sébastien affirmait qu'il n'y avait pas d'organisation, que les plannings étaient envoyés par SMS et qu'ils pouvaient changer plusieurs fois dans la journée. L'organisation des tournées était telle que les chauffeurs étaient incités par l'employeur à dépasser le temps légal de travail. Il devait utiliser son téléphone personnel, et la société le contactait souvent à tel point qu'il ne leur répondait plus le weekend end. Il fallait être disponible 24h/24h. Il avait eu des problèmes cardiaques et donc une interdiction de faire de gros efforts, ce qui n'avait pas été pris en compte par l'employeur. Il y avait une pression constante. Il avait reçu cinq convocations en deux ans. Selon lui, les syndiqués qui démissionnent auraient touché une prime pour ne pas déposer plainte.

BESNARD Jean-Michel, licencié pour inaptitude médicale, soutenait avoir alerté l'employeur sur sa fatigue et sur ses maux de dos mais celui-ci était resté indifférent. La charge de travail était intense et il devait faire le travail de quatre personnes, ce qui l'empêchait de prendre correctement ses temps de repos. Il n'avait pas le choix que de se mettre en infraction par rapport au règlementation sociale européenne afin de terminer son travail. S'il avait refusé, il aurait été puni. Son portable personnel était toujours allumé car il était appelé en dehors de son temps de travail afin de remplacer des collègues. Il savait qu'il ne pouvait pas refuser. Monsieur ROUSSET était agressif verbalement.

BOSSE Antony avait quitté l'entreprise après avoir été obligé de découcher une semaine entière sans avoir été prévenu à l'avance. N'ayant pas pu prendre sa carte bancaire ou d'affaires pour dormir et se changer, il avait dû manger les seuls gâteaux qu'il avait avec lui. L'organisation était mauvaise, il était souvent prévenu au dernier moment de son planning qui changeait lui aussi au dernier moment. Il était difficile de trouver un rythme puisqu'il ne savait pas quand partir. Il affirmait que la charge de travail était intense, rendant parfois impossible la prise de repos, l'employeur lui demandait par ailleurs de terminer sa tournée même si cela entraînait un dépassement. Il fallait toujours être disponible et répondre au téléphone, même au volant, sinon il se faisait disputé. Il fallait également enlever sa carte du chronotachygraphe lorsqu'il déchargeait, mais il refusait. Les relations étaient compliquées avec les exploitants qui n'écoutaient jamais les chauffeurs, les échanges étaient virulents, ils disaient «si on te dit quelque chose tu n'as pas le choix tu le dois le faire». Ils se fichaient du bien être des chauffeurs et demandaient toujours plus au point de les mettre en danger.

BRILLAUD Tony, licencié pour inaptitude médicale après avoir chuté d'un semi remorque affirmait que la charge de travail était normale mais qu'elle était mal gérée du fait d'une organisation absente, les plannings n'étaient pas respectés et changeaient tout le temps. C'était au jour le jour. Cela empiétait sur sa vie personnelle car il rentrait parfois à 16 h pour repartir à minuit. L'ampleur des tournées rendait impossible la prise de repos. Il devait jouer le jeu et se mettre en coupure chez les clients. On lui avait déjà demandé de finir sa tournée même si ça entraînait un dépassement d'heures mais toutes ces demandes étaient orales. L'employeur se fichait des risques. Il fallait être disponible constamment et ils l'appelaient pendant ses vacances et le dimanche soir sur son téléphone portable. Il était parfois puni et devait partir le dimanche soir à 22h pour rentrer le samedi matin sans découcher. Il affirmait être content d'avoir eu son accident, car cela lui avait permis de quitter la société. Les exploitants étaient désagréables, les rabaisaient, les relations étaient très tendues et en fonction de la tête du chauffeur les missions étaient plus ou moins agréables. La pression était importante. Il affirmait que Monsieur ROUSSET faisait des coups en douce afin de «baiser les chauffeurs» ce qui le rendait heureux. Monsieur LE JEUNE était fatigué et

avait de mauvaises relations avec les exploitants. Il était souvent puni.

CLAIS Aurélien déclarait que la charge était variable mais que l'organisation était mauvaise car il était informé de son planning le jour même ou la veille et qu'il était parfois changé au dernier moment. Il pouvait arriver que l'ampleur des tournées rende la prise de repos impossible. Il lui était arrivé de commencer à s'endormir et de mordre la bande d'arrêt d'urgence. Il devait être disponible constamment et recevait des appels en dehors du travail. Il liait cette situation au fait qu'il leur envoyait des lettres recommandées avec accusé réception concernant ses heures de travail non payées. Il était parfois puni, la prime de qualité de 130€ sautait lorsqu'il avait commis cinq infractions dans le mois. Les relations avec les exploitants étaient tendues, mais il était nécessaire de rentrer en conflit avec eux car le chauffeur qui se laissait faire devait faire plus d'heures. L'employeur n'hésitait pas à lui faire faire des heures supplémentaires en étant hors la loi. Il avait eu des accrochages avec Monsieur PAPILON qui l'avait accusé de vol de gasoil.

COULIBALY Ngangalo disait que la charge de travail était intense et que l'organisation était mauvaise car on lui demandait de faire des choses impossibles. Tout n'était qu'imprévu. Il avait une visibilité que sur le jour suivant et connaissait souvent des modifications de dernières minutes plusieurs fois dans la journée. L'ampleur des tournées rendait régulièrement impossible la prise de repos. L'employeur utilisait son portable personnel alors qu'il n'avait jamais donné son accord. Il fallait être tout le temps disponible. Il avait eu un problème à l'épaule qui n'avait jamais été pris en compte par l'employeur car il devait quand même faire de la manutention. Les chauffeurs subissaient des pressions. Après qu'il soit parti, la société avait appelé son nouvel employeur pour lui dire qu'il n'était bon à rien et qu'il était fainéant.

DARAGON Eric affirmait avoir quitté l'entreprise car il était à bout, n'était pas respecté et traité comme un chien. Son planning était modifié au dernier moment et parfois plusieurs fois par jour. La charge de travail était intense. Il était impossible de bien prendre son repos. S'il s'arrêtait, les exploitants appelaient pour demander des explications. Il expliquait avoir toujours refusé de transgresser la réglementation sociale européenne même pour finir une tournée, sinon il devait régler l'amende lui-même. Il était donc toujours puni et devait souvent faire des tournées en région parisienne, sans découcher. Il fallait être tout le temps disponible en cas de besoin et être joignable même en repos. Il expliquait que les relations avec les exploitants dépendaient des chauffeurs, si on acceptait leurs demandes, tout allait bien, sinon c'était électrique. Il avait été arrêté pour un problème de dos. Lorsqu'il était revenu, il n'avait eu aucune considération pour ses douleurs. Il avait pensé à se suicider et avait installé une corde mais s'était rétracté. Il avait divorcé du fait de son travail. Il considérait que Monsieur ROUSSET n'avait aucune considération pour les chauffeurs, qui devaient faire ce qu'il disait. Il y avait une grande pression sur Monsieur LE JEUNE car il "l'ouvrait". Il respectait la réglementation sociale européenne à la lettre donc il était en conflit avec la boîte et a eu des altercations verbales avec Monsieur ROUSSET et Monsieur POUPON. Monsieur ROGER était dans la même situation que Monsieur DARAGON et Monsieur LE JEUNE, il était stressé et faisait partie des punis.

DENIAU Laurent exposait que la charge de travail était intense. L'organisation de travail était telle qu'il ne savait jamais à l'avance ce qu'il allait faire le lendemain, et son planning était modifié plusieurs fois dans la semaine. Son portable personnel était utilisé. Il n'avait pas eu le choix, il avait été communiqué aux clients. Il affirmait avoir reçu des messages pendant la nuit, en congé ou en récupération. Il devait donc être constamment disponible et avait des difficultés à concilier son travail avec sa vie personnelle. Il était fréquemment impossible de prendre le temps de repos et il lui était demandé de terminer sa tournée même si cela entraînait un dépassement. L'employeur lui disait qu'il pouvait enlever sa carte du chronotachygraphe lorsqu'il arrivait sur le site afin d'éviter d'engendrer des heures sur le rangement du véhicule. Il fallait se mettre en coupure à quai. Lorsqu'il refusait de retirer sa carte, il était convoqué par

Monsieur ROUSSET qui lui faisait la morale et le menaçait. Il était également puni en faisant des missions de merde. Il avait eu un arrêt pour dépression car il ne supportait pas la surcharge de travail et la pression, puis un arrêt suite à une hernie discale. Il ne devait plus bâcher et débâcher son camion mais l'employeur lui avait dit que ça ne servait à rien de revenir s'il ne pouvait pas le faire. Il fallait toujours aller à la confrontation avec les exploitants car celui qui n'avait pas de caractère se faisait bouffer. Monsieur POUPON l'avait déjà traité de fainéant et était allé jusqu'à le menacer de licenciement. Il fallait être corvéable à merci. Monsieur ROUSSET était également menaçant si on allait pas dans son sens. Il avait entendu dire que Monsieur LE JEUNE avait mal vécu son travail et que Monsieur ROUSSET en serait le responsable.

FEAUVEAU Cédric affirmait qu'avant d'avoir une tournée fixe, il lui avait été difficile de s'organiser, le planning étant donné la veille pour le lendemain, et les jours de repos étant donnés au dernier moment. En tournée, il recevait constamment des appels car il y avait beaucoup de changements. C'était donc difficile de concilier vie personnelle et professionnelle. Le travail était très intense et il était fréquemment impossible de se reposer. Il lui était oralement demandé de terminer sa tournée même si ça entraînait un dépassement d'heures. Il fallait toujours être disponible et laisser son téléphone professionnel allumé au cas où, même en repos. Ils avaient même appelé sur le portable de sa femme une fois. Il n'avait jamais donné son accord pour être appelé sur son portable personnel. Il était aussi appelé pendant la nuit, en congé ou en récupération. Il était parfois puni, et faisait la région parisienne s'il refusait d'excéder ses heures pour finir les tournées. Il y avait des discriminations dans les primes de fin d'année ce qui était assumé par le directeur. Il avait de mauvaises relations avec Monsieur POUPON qui parlait aux chauffeurs comme des chiens. Il n'y avait pas de place pour l'humain. Monsieur ROUSSET était incompetent et obsédé par l'envoi de lettres recommandées avec accusé réception pour les avertissements. Il supervisait les caméras et faisait des remarques aux chauffeurs qui prenaient deux cafés au lieu d'un. Il n'avait pas été surpris par le suicide de Monsieur LE JEUNE car il ne s'entendait pas avec les cadres de l'entreprise et était souvent sanctionné. Il était en conflit avec Monsieur PAPILLON et Monsieur ROUSSET. Monsieur PAPILLON avait dû intervenir lorsque Monsieur LE JEUNE avait eu une altercation avec Monsieur ROUSSET.

FERLAY Jean-Claude indiquait que la charge de travail était très intense avec un planning mensuel mais qui pouvait changer régulièrement, parfois une heure avant la prise de poste et ce plusieurs fois par jour. Il ne fallait pas appeler la société pour connaître son planning car ils se plaignaient de harcèlement sinon. Il était difficile de prendre son repos et il fallait parfois rouler sans carte. Ils demandaient à ce qu'il termine sa tournée même si ça entraînait un dépassement. Ils utilisaient son portable personnel alors qu'il n'avait jamais donné son autorisation. Il avait déjà été appelé de nuit pour un remplacement. S'il ne répondait pas, l'employeur le lui reprochait. Il fallait être constamment disponible. Selon Monsieur FERLAY : «il y a(vait) la loi française mais il y a aussi la loi PERRENOT». Il était difficile de concilier le travail avec la vie personnelle. Il s'était fait opérer d'une hernie discale et ne devait plus utiliser de transpalette manuelle, ce qui n'avait pas été respecté par l'employeur. Il était en conflit avec Monsieur POUPON et Monsieur CHARVET qui avaient divulgué ses données personnelles. Il subissait des pressions. Il affirmait que Monsieur ROUSSET demandait aux chauffeurs de se mettre en coupure à quai.

FORESTIER Olivier faisait valoir que la charge de travail était intense. Lui se limitait à 12h par jour mais l'employeur souhaitait qu'il fasse 15h. Il ne pouvait pas prendre son repos un jour sur deux. Quand il voulait prendre une pause, l'employeur l'appelait pour qu'il reprenne la route et lui faisait comprendre qu'il n'avait pas le choix. L'employeur l'appelait sur son téléphone personnelle, en dehors du temps de travail, pendant les vacances. Il fallait être disponible constamment et rouler 24h/24h. L'employeur leur demandait de rouler toujours plus mais les chauffeurs recevaient à la fin du mois un récapitulatif des infractions, ce qui le couvrait puisqu'il affirmait alors

qu'il les avait prévenus. Il était parfois puni et faisait des missions que personne ne voulait faire. Les exploitants mettaient toujours la pression sur les chauffeurs, s'ils se plaignaient de fatigue. Les exploitants répondaient qu'ils devaient changer de métier. Il était parfois insulté. Il ne pouvait plus concilier vie professionnelle et personnelle, engendrant des tensions dans son couple.

BOURGEAY Benjamin se disait avoir été licencié du fait de ses retards sur les tournées et d'un arrêt de travail jugé abusif par l'employeur. Son planning était parfois annulé au dernier moment. La charge de travail était intense et les délais très courts. Il n'avait pas le temps de faire de coupures et excédait son temps autorisé de conduite. Il ne pouvait faire de pause. L'employeur lui avait déjà demandé de finir sa tournée même si ça engendrait un dépassement. Son portable personnel devait être connecté au camion. Il n'avait pas d'autre choix que de l'utiliser. Il avait déjà été appelé en dehors du travail, pendant un congé. Il devait être disponible constamment et avait déjà reçu un avertissement après avoir refusé de ne pas prendre une pause. Ses recommandations médicales n'avaient jamais été prises en compte. Il avait de grosses pressions du fait de ses retards de livraison. Son conjoint avait tenté d'intervenir mais il n'avait pas été écouté. Monsieur ROUSSET tenait des propos homophobes et racistes, il lui avait dit qu'il n'avait rien à faire dans l'entreprise car les homosexuels n'étaient pas aimés au sein de la société.

GEOFFRAY Thierry affirmait que la charge de travail était fluctuante, parfois intense. L'organisation était catastrophique. Le planning était donné au dernier moment et au jour le jour. Il arrivait qu'il ne puisse pas prendre de repos. Il fallait être toujours disponible. Il avait déjà été mis à pied car il était en retard chez les clients. Il avait de mauvaises relations avec les exploitants qui n'aimaient pas les vieux chauffeurs comme lui. Ils lui demandaient toujours plus et étaient agressifs verbalement, notamment Monsieur ROUSSET et Monsieur PAPILLON. Il avait eu du mal à concilier vie professionnelle et vie personnelle, sa famille en a fait les frais. Il s'est fait opéré du cœur et pense que le travail a joué.

GOULETTE Benjamin affirmait avoir démissionné car il en avait marre d'être prévenu toujours au dernier moment. Il était prévenu au jour le jour pendant la semaine. Il n'avait que très rarement une visibilité sur deux jours, parfois c'était modifié au dernier moment. La charge de travail était intense et l'employeur demandait à ce qu'il termine ses tournées même si cela entraînait un dépassement, et de se mettre en coupure au besoin. la prise de repos était difficile. Comme il refusait toujours les demandes de l'employeur, il avait été puni pendant la moitié de sa carrière. Il devait toujours être disponible, et était souvent appelé pendant ses coupures, pendant la nuit, pendant les congés, et pendant le repos. Une fois, Monsieur ROUSSET l'avait appelé 5 ou 6 fois avant qu'il réponde pour lui dire qu'il partait dans une heure. Une fois, il avait perdu sa carte de conducteur, Monsieur ROUSSET lui avait dit de se démerder, il avait dû conduire sans carte. Il avait eu des problèmes de dos, mais cela n'avait rien changé à son travail. Il était constamment sous pression pour se mettre en infraction. Sa petite amie était partie car il n'était jamais disponible. Il était mentalement épuisé.

KNEUBUHLER Daniel avait été licencié pour inaptitude après avoir été reconnu travailleur handicapé en 2020 et avait pris sa retraite. Il n'avait connu que la société ROBINEAU car il avait été en arrêt de travail lors de la reprise de l'entreprise. Il avait déposé une demande de reconnaissance de maladie auprès de la CPAM, qui avait été refusée, car la société PERRENOT avait déclaré qu'il ne déchargeait jamais son camion, ce qui était faux. Il les avait menacés d'aller aux Prud'hommes et avait reçu un chèque dans la foulée. Il décrivait Monsieur ROUSSET comme étant un homme de paille faisant ce que le siège lui disait, et Monsieur PAPILLON comme incapable de prendre de décision seul au point de se retourner vers le siège systématiquement bien que directeur de site.

LAUNAY Steven déclarait que la charge de travail était fluctuante et mal répartie. Son planning était changé à la dernière minute. Il changeait sans arrêt, parfois plusieurs

fois dans la même journée avec des délais de prévenance très courts. Il lui avait déjà été demandé de terminer une tournée même si cela entraînait des dépassements d'heures, et de retirer sa carte du camion. Il avait demandé un ordre écrit, ce qui n'a jamais été fait. Il n'avait finalement pas été obligé de retirer sa carte. L'employeur lui disait qu'il pouvait dépasser de quelques minutes son temps de conduite car c'était toléré. Il était appelé sur son portable personnel en dehors du temps de travail, le weekend end, surtout le dimanche. Il fallait être joignable constamment, il était en fait en permanence d'astreinte. Monsieur POUPON parlait mal aux chauffeurs, et le travail était instable avec lui. Il avait des remarques quand il ne répondait pas au téléphone le week-end et subissait des pressions. Il avait eu du mal à concilier vie personnelle et professionnelle. Il disait que Monsieur ROUSSET les "fliquait" avec son ordinateur.

LEBOUC Emilien affirmait que la charge de travail était intense. Il y avait une mauvaise organisation et recevait ses tournées une heure avant. Les temps de chargement et de déchargement étaient trop courts, le planning ne couvrait aucune période. Il prenait parfois ses pauses pendant lesquelles l'employeur l'appelait constamment pour savoir pourquoi il coupait, lui affirmant que les autres chauffeurs ne le faisaient pas. Il disait que si le chauffeur respectait le réglementation sociale européenne, il se prenait la tête avec l'employeur. Le travail était faisable uniquement si le chauffeur ne faisait pas de coupure. Il fallait être toujours disponible et toujours travailler. Parce qu'il faisait des coupures il était puni. Ceux qui n'osaient rien dire se faisaient bouffer et devenaient esclaves mais avaient leur samedi de libre. Il avait eu du mal à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

LEBRUN Jimmy soutenait que l'organisation était mauvaise ; Qu'il n'y avait aucune visibilité; Qu'il était informé au jour le jour, parfois deux heures avant le départ, de ses heures; Que la charge de travail était très intense; Qu'il y avait trop de clients et pas assez de temps pour les livrer; Que les missions données étaient trop lourdes et ne rentraient pas dans la journée; Qu'il devait donc dépasser son temps de travail quotidiennement. Il essayait de respecter le réglementation sociale européenne mais c'était difficile. Quand il s'arrêtait et qu'il était en coupure, l'employeur l'appelait directement pour lui demander de reprendre la route. Il demandait à ce qu'il termine sa tournée même si cela engendrait un dépassement. Il était appelé quand il était chez lui. Il devait être disponible sans considération pour sa vie privée. Il fallait retirer sa carte chez le client, pendant le plein et le lavage du véhicule sinon c'était retiré manuellement par l'employeur. S'il arrivait en avance chez le client on lui retirait ce temps de travail. Il recevait à la fin du mois le décompte des infractions alors que c'était à la demande de l'employeur. Il était parfois puni. Monsieur ROUSSET lui rappelait souvent que c'était lui qui décidait et que ce "n'était pas autrement". C'était sûrement lui qui lui retirait ses heures manuellement de coupure quand il était chez le client, au plein ou au lavage.

LESAGE Nicholas déclarait que la charge de travail était intense; Qu'il était constamment en infraction sur le réglementation sociale européenne; Qu'il lui avait déjà été demandé de terminer une tournée même si cela engendrait un dépassement des heures; Qu'il n'était jamais prévenu à l'avance de son planning, cela intervenait toujours à la dernière minute et il subissait des modifications; Qu'il était appelé en dehors de son temps de travail, pendant les vacances; Qu'il fallait toujours être disponible; Que l'employeur se fichait de sa sécurité; Qu'il lui a déjà été demandé de rouler malgré ses pneus à plat; Qu'il refusait de transgresser le réglementation sociale européenne et était puni; Qu'il était constamment sous pression; Qu'ils le poussaient à commettre des infractions et insistaient tout le temps; Qu'il n'avait pas réussi à concilier vie personnelle et vie professionnelle, au point où son mariage avait volé en éclat.

MANIEZ Christophe avait été licencié pour inaptitude. Il faisait valoir que son planning était fait au jour le jour. Il se faisait parfois réveiller dans son camion par un changement de planning. Son temps de service n'était fréquemment par respecté. Il lui avait déjà été demandé verbalement de terminer une tournée alors que cela entraînait un dépassement d'horaire. Son numéro personnel avait été communiqué aux clients de

l'entreprise sans son accord. Il était régulièrement appelé en dehors de son temps de travail en cas de changement de programme et ce pendant ses jours de repos, de congé ou la nuit. Il fallait toujours être disponible. Cela rendait difficile de concilier vie privée et vie professionnelle. Il était parfois puni. Il n'y avait aucun respect de la part des exploitants, aucune considération de leur part. Ils étaient verbalement agressifs. Les recommandations de la médecine du travail n'avaient pas été respectées sans que cela soit des demandes explicites. Il n'avait juste pas le choix. Il présentait un état anxio-dépressif du fait de l'intensité du travail. Il pensait que Monsieur LE JEUNE s'était suicidé du fait de la charge du travail.

MARIE Dylan affirmait que son travail lui était envoyé au dernier moment et changeait au dernier moment. La charge était intense et il lui était demandé oralement de se mettre en coupure chez les clients ou de rouler plus vite pour arriver à l'heure. En cas de contrôle, il fallait assumer personnellement la faute et ne pas dire que c'était une demande de l'employeur. Son portable personnel était toujours allumé, et il recevait des appels la nuit ou en récupération. Il fallait être tout le temps disponible au détriment de la vie privée. Il était parfois puni. Il avait de très mauvaises relations avec les exploitants, notamment Monsieur POUPON qui l'insultait, lui disait qu'il était nul et jeune. Il était souvent sous pression. Monsieur KIELINSKI c'était : «tu te tais ou c'est la porte». Il était stressé et avait perdu sa compagne à cause du travail. S'agissant de Monsieur LE JEUNE il avait de mauvaises relations avec l'employeur, et ne faisait que des tournées en région parisienne.

LEFEBVRE Franck disait qu'il avait un poste qui ne lui convenait pas; Que la charge de travail était intense; Qu'il arrivait souvent que le temps de service soit dépassé; Que lorsqu'il le disait à son employeur, ce dernier répondait qu'il n'avait pas le choix; Qu'il recevait à la fin du mois le décompte de ses infractions; Que rien n'était fait pour arranger le quotidien des chauffeurs; Qu'il n'y avait aucune anticipation des missions; Que la désorganisation était totale, le planning étant au jour le jour, ou à la demi-journée avec une faible visibilité; Que son numéro personnel avait été donné aux clients sans son accord; Qu'il avait déjà été appelé pendant une récupération; Qu'il avait été puni; Que Monsieur POUPON avait eu des réflexions déplacées envers certains chauffeurs; Que Monsieur ROUSSET rabaissait les gens, avait des propos déplacés et traitait mal les chauffeurs; Que le fait d'être dénigré au quotidien, et d'être puni l'avait usé; Que Monsieur LE JEUNE s'était suicidé en raison de ses conditions de travail; Que la société traitait mieux les jeunes chauffeurs que les anciens qui ne faisaient que la région parisienne; Qu'il ne s'entendait pas avec les exploitants.

MARIE Erwan déclarait qu'il y avait un climat très stressant et peu respectueux au sein de la société PERRENOT. La charge de travail était intense en sorte qu'il était souvent impossible de prendre le repos réglementaire. Il lui avait déjà été demandé de terminer une tournée alors que cela entraînait un dépassement du temps de conduite. Il avait refusé une fois et avait été puni. La société avait voulu lui faire signer une décharge de responsabilité pour le dépassement des heures en cas de contrôle. Il fallait être tout le temps joignable sur son téléphone personnel. Il était souvent appelé en dehors des heures de travail, pendant la nuit, pendant un congé, ou un repos. Il fallait être dévoué corps et âme à la société. Ses recommandations médicales n'avaient jamais été respectées. Il avait une mauvaise relation avec son exploitant. Il était toujours sous pression et en conflit avec lui, ce qui lui avait valu d'être puni. Le planning était fait à la dernière minute et très souvent modifié au dernier moment, parfois plusieurs fois dans la même journée. S'agissant de Monsieur LE JEUNE il avait entendu dire que son suicide était dû au travail, car il était toujours stressé, avait de mauvaises relations avec les exploitants, notamment BONPARD, et était toujours puni.

MEUNIER Jimmy déclarait avoir quitté l'entreprise du fait de l'instabilité de la vie et du manque de repos. Il était difficile de concilier vie professionnelle et vie privée. La charge de travail variait selon les tournées, cela passait d'intense à plus calme. Il

arrivait souvent qu'il ne puisse prendre de repos et il lui avait déjà été demandé de finir une tournée en dépassant ses heures et son amplitude, notamment sur les ordres directes de Monsieur ROUSSET. Toute la société avait son numéro personnel, il avait déjà été contacté en congé. Ils se fichaient de la vie privée des employés. Monsieur POUPON et Bryan étaient désagréables, ils parlaient mal. Monsieur POUPON demandait souvent à ce qu'il retire sa carte du chronotachygraphe. Monsieur ROUSSET qui avait chamboulé l'organisation qu'il avait avant dans son planning lui avait dit, lorsqu'il avait indiqué être fatigué, que s'il "allait au tas, ce n'était pas son problème". Cette situation avait détruit sa vie de couple. Monsieur LE JEUNE lui avait dit qu'il avait été persécuté et poussé à bout.

MONTALBETTI Franck affirmait que la charge de travail était fluctuante, "des fois c'était l'horreur et des fois ça allait". La prise de repos était difficile à cause des problèmes d'organisation. Les plannings étaient souvent modifiés au dernier moment. Ils n'avaient pas d'horaires fixes. Cela s'était réglé quand il avait commencé à travailler à la Socamaine. Il lui avait déjà été demandé verbalement de terminer sa tournée même si ça engendrait un dépassement d'horaires. Les chauffeurs étaient toujours espionnés, ils étaient géolocalisés. Dès qu'ils s'arrêtaient ils étaient appelés pour qu'ils continuent à rouler. Il devait toujours être joignable même en repos au cas où. Ses recommandations médicales n'avaient pas été respectées. Il y avait des pressions indirectes par l'envoi de lettres recommandées avec accusé réception. Certains étaient fichés par les exploitants et avaient donc des tournées "de merde". Il avait perdu sa femme et était atteint psychologiquement. Monsieur LE JEUNE n'avait pas supporté ce que la société lui avait fait subir. Il était fatigué à la fin. Il avait pété les plombs dans les bureaux et avait de mauvaises relations avec les exploitants.

MORELLE Patrick, toujours salarié de la société mais ne travaillant plus car il avait perdu ses points du fait de nombreux excès de vitesse, disait que ces infractions étaient de la faute de l'employeur, notamment ses exploitants Monsieur POUPON et Ludwig qui le poussaient à rouler plus vite. Il se décrivait comme étant sous pression. Il affirmait que la charge de travail était très intense. Il était souvent impossible de respecter le temps de repos. Il s'était déjà positionné en repos au chronotachygraphe pour décharger et charger son camion. L'employeur les incitait à le faire en disant «la nuit tu peux rouler, on craint rien, on peut mettre les pieds dedans». Il était obligé de retirer sa carte du chronotachygraphe, et de se mettre en coupure chez le client. C'était des demandes expresses de la société. Il lui avait déjà été demandé de terminer sa tournée même si cela entraînait un dépassement d'heure. Il devait être disponible 24h/24h. Il avait déjà été appelé sur son portable professionnel en vacances et sur son téléphone personnel puisqu'il ne répondait pas sur le premier. Cela lui avait été reproché par Monsieur POUPON. Les clients l'appelaient sur son portable personnel. Il avait déjà été appelé de nuit uniquement «pour savoir ce qu'il faisait». Il avait déjà été puni. Ses recommandations médicales avaient été respectées pendant un temps puis plus du tout. L'organisation était mauvaise, les plannings étaient au jour le jour, il était modifié au dernier moment et plusieurs fois par jour. Il n'avait pas le temps de se reposer qu'il devait repartir. Ses exploitants le rabaissaient constamment. Il y avait des conflits, et des agressions verbales. Monsieur ROUSSET n'hésitait pas à modifier ses heures de travail sur le registre de carte pour lui supprimer des heures et le payer moins. Il avait demandé une fois un gilet fluo pour l'hiver, Monsieur ROUSSET avait répondu : «on va voir si tu le mérites». Il n'arrivait pas à être licencié, la société faisait trainer. Monsieur ROUSSET lui avait dit qu'il ne le ferait pas car cela allait lui coûter. Monsieur PAPILLON se permettait également de faire des réflexions aux chauffeurs. Il lui avait demandé de ne pas témoigner auprès de l'inspection du travail. Il avait désormais des problèmes de santé, et sa femme était partie. Monsieur LE JEUNE il était humilié en permanence. Ils lui faisaient des reproches. Il n'avait pas de bonnes relations avec les exploitants. Il était toujours puni et en avait marre.

PARIS Tony affirmait que la charge de travail était constamment intense. L'ampleur des tournées rendait impossible le repos. Lorsqu'il s'arrêtait, car il ne pouvait pas finir sa tournée du fait de ses heures, il se disputait avec son employeur. Il était puni. Il

avait déjà été appelé le weekend-end ou en récupération. Il fallait être disponible constamment. Sur l'organisation, il ne savait jamais ce qu'il allait faire à l'avance. Il n'était au courant de rien et était prévenu au dernier moment. Il avait une relation électrique avec les exploitants, avait des conflits du fait des dépassements d'heures, et des délais courts de prévenance. Il ne pouvait pas concilier vie privée et vie professionnelle. Il était devenu anxieux. Monsieur LE JEUNE avait des relations tendues avec les exploitants.

PICHON Alexis avait démissionné car l'organisation était catastrophique, tout était fait en dernière minute, ce qui était difficilement conciliable avec sa vie privée. Il affirmait que la charge de travail était intense. L'ampleur des tournées rendait la prise de repos impossible. Ils lui avaient déjà demandé de terminer sa tournée alors que cela entraînait un dépassement d'horaires. Il était parfois appelé pour un rajout de mission. Quand il disait qu'il ne pouvait pas transgresser la réglementation sociale européenne l'employeur répondait «on s'en fout, fais-le». Il était obligé de continuer. Il avait déjà été appelé par l'employeur ou avait reçu des sms en période de congé, pour lui dire qu'il n'était en fait plus en congé et qu'il fallait venir travailler. Il fallait être toujours disponible. L'employeur lui demandait de retirer sa carte du chronotachygraphe lorsqu'il faisait le plein ou lavait le véhicule. Il n'y avait pas d'humain et personne ne prenait en compte la fatigue des chauffeurs.

PLESSIS Shannon énonçait que la charge de travail était intense; Qu'il était impossible de prendre le repos et ce, presque tous les jours; Qu'il lui avait déjà été verbalement demandé de terminer sa tournée même si cela entraînait un dépassement d'heure; Qu'à la fin, il avait refusé et avait reçu des remontrances de Monsieur ROUSSET qui lui avait expliqué qu'il n'avait pas le choix; Qu'il ne faisait que de transgresser la réglementation sociale européenne; Qu'il fallait être tout le temps disponible; Que l'organisation était mauvaise; Que tout était organisé la veille pour le lendemain; Qu'il s'entendait très mal avec son exploitant, Monsieur POUPON, qui ne voulait pas le laisser faire les missions qu'il voulait; Que la seule fois où il l'avait laissé faire, il avait remarqué une perte d'heures travaillées; Qu'il était toujours désagréable et mettait des coups de pression. Monsieur PLESSIS était parti car il commençait à tomber en dépression.

Les déclarations desdits salariés avaient été confirmées par un certain nombre de salariés qui n'avaient pas désiré déposer plainte.

Le surplus des salariés, plus nombreux, avaient confirmé pour la plupart des délais de prévenance tardifs, la réalisation de dépassements des temps de travail journaliers, la pression occasionnée par les tournées parisiennes en raison des problèmes de circulation, vécus par certains chauffeurs comme une punition. Des tensions récurrentes entre les exploitants et les chauffeurs étaient également identifiées par ces témoins.

Soixante huit auditions n'avaient pu être réalisées pour divers motifs.

Une souffrance au travail, en lien avec les nouvelles conditions de travail, suite à la reprise de la société ROBINEAU par le groupe PERRENOT en 2013 était mise en exergue.

Parmi les plaignants onze avaient été examinés par un médecin légiste requis par les enquêteurs. Les incapacités totales de travail avaient toutes été fixées par celui-ci à 0 jour. Il était préconisé des expertises psychiatriques afin de déterminer l'existence d'un lien entre la situation de santé des salariés concernés et leur activité professionnelle.

A l'occasion de l'enquête, une attention particulière avait été portée aux conditions dans lesquelles Monsieur ROGER Sébastien était décédé le 7 mars 2018 à VILLEPARISIS, sur l'autoroute A104, sa veuve estimant que le malaise dont il avait été victime était la conséquence directe du stress et de la pression professionnelle qu'il subissait.

Il résultait de l'enquête que Sébastien ROGER, qui conduisait un ensemble routier pour la société PERRENOT-ROBINEAU, s'était mis à zigzaguer sans raison, puis s'était déporté sur les glissières de sécurité situées sur la droite avant de traverser les deux voies de circulation pour terminer contre les glissières de sécurité séparant les deux sens de circulation. Des personnes lui avaient immédiatement porté secours mais quelques instants plus tard son cœur s'était arrêté (avant l'arrivée des secours). Le décès avait été prononcé à 17 heures 14 minutes.

Le décès de Sébastien ROGER avait été reconnu en tant qu'accident de travail par la Caisse primaire d'assurance maladie.

L'entreprise PERRENOT-ROBINEAU avait remis les fiches «synthèse conducteur» de Sébastien ROGER. Au terme de celles-ci, il apparaissait qu'en 2017, sur 177 journées travaillées, 58 d'entre-elles, soit 33%, présentaient des infractions par rapport aux temps de travail journaliers avec des dépassements d'une minute à plusieurs heures. Pour l'année 2018, sur 45 journées travaillées, seules deux présentaient des infractions.

Concernant le jour du décès, Sébastien ROGER était à 9 h 51 de temps de service au moment de son malaise. Il avait débuté son service à 4 h 36 en sorte qu'il ne pouvait pas dépasser 10 heures de temps de service. Ainsi, il ne lui restait plus que 9 minutes de temps de service alors qu'il lui restait encore 18 kilomètres à parcourir dans un flux de circulation ralenti avant de procéder au chargement d'un client.

Il était également remis aux enquêteurs les messages échangés entre Monsieur ROGER et son exploitant, Monsieur POUPON, dont il résultait que Sébastien ROGER avait prévenu dès 10 h16 que la tournée qu'il lui était demandé de réaliser n'allait pas pouvoir être honorée dans le délais légalement imparti.

Au vu de ces éléments, l'inspection du travail avait le 24 mai 2018 demandé à l'entreprise PERRENOT d'engager une démarche d'identification des risques psychosociaux, de diagnostic approfondi et d'élaboration d'un plan d'action.

Le 20 septembre 2019 elle enjoignait, suite au comité sociale et économique du 18 septembre 2019, à la société de formaliser la nature des actions mises en œuvre, de préciser celles qui restaient à engager et de présenter le tableau de suivi lors des réunions de CSE afin d'en apporter le cas échéant des amendements.

Le 3 février 2021 elle écrivait à l'entreprise, suite à un contrôle réalisé le 29 janvier 2021, pour demander un ensemble de renseignements.

Le 28 septembre 2021 elle adressait un courrier à la société PERRENOT dans lequel elle identifiait une politique d'entreprise ayant pour objectif la seule rentabilité économique au détriment de la santé mentale des salariés.

Le 7 octobre 2021 elle lui indiquait avoir constaté dans l'entreprise des risques psychosociaux et des situations de mal-être au travail partagé par un grand nombre de salariés.

La société PERRENOT ROBINEAU avait répliqué, à ces observations, par courrier du 18 novembre 2021.

La direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, finissait par adresser un avis au Parquet du Tribunal judiciaire du MANS dans lequel elle concluait à un harcèlement moral institutionnalisé au sein de la société PERRENOT, sur le site de SOULITRE.

Suite à un courrier du 9 décembre 2021 par lequel la médecine du travail avait alerté l'entreprise sur l'identification de souffrances au travail et la rappelait à ses responsabilités (l'absence de soutien, la surcharge de travail, la pression, les relations conflictuelles, ... entraînent des symptômes inquiétants comme l'irritabilité, l'anxiété, le sentiment de désespoir et de dévalorisation, les débordements émotionnels, l'agressivité relationnelle ainsi que divers troubles de sommeil, digestifs ou encore cardio-vasculaires), l'inspection du travail avait mis en demeure la société

PERRENOT le 25 janvier 2022 de mettre en oeuvre des démarches pour faire évaluer les risques portant sur l'ensemble des facteurs psycho-sociaux.

Etaient par suite mis en garde à vue Monsieur PAPILLON, ancien directeur de site désormais en retraite, Monsieur POUPON, responsable d'exploitation, Monsieur ROUSSET, directeur de site, et Monsieur KIELINSKI, directeur régional de la société PERRENOT.

Lors de leurs auditions ils avaient fait les déclarations suivantes :

ROUSSET Sébastien déclarait avoir été recruté en 2000 en qualité d'exploitant par la société ROBINEAU, et être devenu en 2016 responsable d'exploitation, puis en juillet 2019 directeur de site. Il décrivait Monsieur LE JEUNE comme un chauffeur à fort caractère et contradictoire avec lequel il n'avait que peu de relations en direct. Le salarié avait obtenu un aménagement de son travail afin de lui permettre de se préparer à ses marathons s'agissant d'un grand sportif. Par la suite il avait demandé auprès du médecin du travail une restriction pour ne plus partir avant cinq heures du matin. La médecine du travail lui avait refusé mais Monsieur PAPILLON avait fait droit à sa demande. Il contestait être l'auteur de menaces, d'insultes ou encore de punitions ainsi que toute politique de ce type de la part des exploitants. Il soulignait que Monsieur LE JEUNE avait eu des conflits avec la hiérarchie ou les exploitants bien avant la reprise de l'entreprise en 2013, son problème majeur étant de vouloir voir son travail être adapté à ses impératifs personnels, sans jamais être satisfait. Il soulignait qu'il avait des problèmes de dos qui freinaient ses activités professionnelles, ce qui devait jouer sur son moral. Il ne s'était en tout état de cause jamais confié à lui ou à d'autres sur le fait qu'il aurait été à bout. Il n'avait jamais vu Monsieur PAPILLON attraper Monsieur LE JEUNE au-dessus du comptoir. Ils s'étaient juste fâchés et il était intervenu pour les calmer. Il estimait avoir été à l'écoute des salariés et s'être adapté à leurs demandes tout en prenant en compte la réglementation sociale. Il n'avait jamais dit ou cautionné le discours consistant à lancer aux chauffeurs de faire leur travail ou de prendre la porte, propos non probants au regard de la pénurie de chauffeurs existant au niveau national. Il ajoutait qu'ils ne sollicitait pas le retrait des disques ou des cartes, et que l'entreprise avait fait l'objet de plusieurs contrôles sans qu'aucune infraction ne soit relevée. S'agissant de Monsieur ROGER, il ne lui revenait pas d'intervenir dans les plannings ni dans les exploitations pour lui donner des consignes de travail. Il n'y avait pas eu d'infractions sur ses journées. Monsieur ROGER n'avait jamais fait remonté de problème dans l'entreprise et aucun délégué n'était venu lui en parler.

S'agissant du harcèlement moral, il rappelait que l'entreprise fonctionnait avec les bourses de fret (offres de transports mises en ligne en temps réel), ce qui imposait aux exploitants d'être sans cesse connectés sur celles-ci. Il chiffrait à 70% l'activité de transport à la demande, qui avait nécessité un changement d'activité, puisque l'entreprise était au bord du dépôt de bilan avant la reprise.

Il avait reçu une délégation de pouvoirs en matière de sécurité au travail et de responsabilité pénale depuis juillet 2019 mais n'en avait pas auparavant. Il avait à cœur de conserver les conducteurs parce qu'il y avait un manque de personnel dans la profession. Les licenciements intervenus étaient consécutifs à des inaptitudes. Il ne comprenait pas les plaintes recueillies alors que les conducteurs faisaient embaucher des proches. Il soulignait que les conducteurs voulaient tous aller dans le sud de la France comme c'était historiquement l'activité de l'entreprise mais l'activité ayant changé les tournées avaient changé. L'organisation des tournées était définie en fonction des clients sans mise en place d'une politique particulière mais il était constant que l'arrivée de nouveaux clients avait changé les conditions de travail. Les conducteurs s'étaient braqués contre les tournées en région parisienne, mais malheureusement l'activité de l'entreprise tournait essentiellement sur ce secteur. La reprise de l'entreprise n'avait rien changé dans l'organisation du travail en dehors de l'arrivée de ces nouveaux clients. Il était effectivement demandé une grande disponibilité aux salariés, les commandes des clients étant traitées en temps réel, ce

qui laissait peu de temps entre le moment de charger et celui de livrer tout en respectant la législation. Cela ne permettait pas l'élaboration de plannings longtempS en avance. Les missions dépendaient des nouveaux clients, ce qui avait contribué à accélérer la cadence de travail et son caractère aléatoire et imprévisible.

Il n'y avait pas de recherche de rentabilité. Les chauffeurs n'étaient pas poussés à aller au-delà des heures de travail, mais il fallait changer et s'adapter en fonction des restrictions de chacun et des législations. Les changements dans les plannings intervenaient uniquement pour trouver des solutions B. Sur le plan de la prévention des risques psycho-sociaux, il avait été effectué une démarche pour mettre en place un plan d'action suite aux décès de Monsieur LE JEUNE et de Monsieur ROGER. Cependant, il y avait des risques inhérents au domaine du transport. Il était peut-être arrivé d'essayer de joindre un chauffeur en dehors de ses heures de travail mais il n'y avait pas de consignes. Il s'étonnait de la note de service en date du 10 octobre 2016 demandant aux chauffeurs de rester joignables même en repos dont il n'avait pas connaissance. S'il ne parvenait pas à les joindre il n'y avait aucune sanction. Il n'y avait aucune consigne donnée aux chauffeurs concernant les coupures sur le chronotachygraphe, aucune suppression de temps de travail. Lorsque la carte était enlevée du véhicule c'était uniquement pour procéder à un téléchargement des données sociales. Il ignorait pourquoi les conducteurs ne remettaient pas la carte dans le chronotachygraphe une fois la récupération des données réalisée, dès lors qu'il n'y avait aucune consigne de dépassement, à telle enseigne qu'il était donné en même temps que la fiche de paie, les feuilles d'infractions à titre d'information. La prime qualité n'était pas attribuée au bout de cinq infractions. La non attribution de la prime pas plus que l'affectation en région parisienne ne correspondaient à des punitions, qui n'avaient pas cours dans l'entreprise. Les restrictions médicales étaient respectées. Il ne comprenait pas que l'on puisse attacher foi aux déclarations de Madame GARNIER Patricia dès lors qu'elle avait quitté ses fonctions de RRH rapidement après la reprise de l'entreprise. Au moment de cette reprise tout le monde avait tardé à prendre ses marques. Depuis plusieurs années les exploitants n'allaient plus au conflit. En cas de litige, Monsieur ROUSSET rencontrait les gens pour régler la problématique. Ils en étaient arrivés à un point où les conducteurs ne prenaient plus les exploitants pour leur responsable. Il n'y avait jamais eu aucune réunion au cours de laquelle avait été abordé un problème de harcèlement.

Antoine POUPON disait avoir été recruté en juillet 2017 en tant qu'exploitant, et être devenu responsable d'exploitation en mars 2020 à la place de Monsieur ROUSSET.

Il exposait que sa mission était de faire les plannings et de se charger de la clientèle sur le site de SOULITRE. Son rôle était de décliner la stratégie de l'entreprise, de gérer la productivité, la rentabilité de l'entreprise, de faire respecter les engagements contractuels auprès des clients, de dégager un résultat opérationnel conforme aux objectifs fixés, de prendre en compte le facteur qualité, sécurité, environnement dans les opérations qu'il dirigeait pour prévenir les risques. Mais il n'avait pas d'objectifs en matière de travail et il n'y avait aucune pression de la part de la hiérarchie. Les clients et les marchés étaient gérés par le siège social de la société PERRENOT qui était un service commercial à SAINT DONAT SUR L'HERBASSE. Les livraisons étaient faites en régional et au national. Il y avait en revanche peu d'international. Lorsqu'il y avait des livraisons sur des grandes distances il était sollicité des chauffeurs qui découchaient et pour le travail en régional ils affectaient sur les tournées les conducteurs qui ne découchaient pas. Le fait de découcher ou pas était prévu dans le contrat de travail. Une fois qu'un camion était déchargé il était rechargé avec un autre client proche du précédent. Le régional ne faisait jamais de national car cela l'obligeait à découcher, en revanche le national pouvait faire du régional. Les chauffeurs pouvaient partir de jour comme de nuit. Il existait deux pôles, le pôle location avec le client Carrefour (à ALLONES) et un pôle régional/national qui faisait tous les autres clients (c'était le pôle de SOULITRE).

Monsieur POUPON n'avait connu Monsieur LE JEUNE que neuf mois environ. Il ne voyait aucun lien entre son suicide et l'entreprise. Il n'avait jamais senti de mal-être

chez lui. Il n'y avait jamais eu de consignes dans l'entreprise consistant à dépasser les heures de conduite ou à retirer le disque ou encore à se mettre en coupure à quai. Il était faux de dire que ses missions étaient presque exclusivement sur la région parisienne puisque sur ses plannings il faisait de longues tournées à Bordeaux, Lyon et dans le sud. Sur la région parisienne tous les chauffeurs tournaient.

Monsieur LE JEUNE n'avait jamais exprimé de sentiment de fatigue. Il n'y avait jamais eu de management humiliant, dégradant ou dévalorisant. Il n'y avait pas de dépassement régulier du temps de travail par les chauffeurs. Lorsque ce salarié avait souffert d'un épuisement professionnel Monsieur POUPON n'avait pas encore été recruté par l'entreprise. Il était faux de dire qu'il y avait des conflits permanents au sein de l'entreprise. Il n'était pas en charge du versement des primes. Il ne connaissait Monsieur ROGER que de vue. Il était inexact de dire qu'il avait subi une pression constante pour assurer les livraisons dans les délais bien que cela n'était pas réalisable. Il n'y avait pas de refus de prise de l'autoroute. Il n'était pas en contact avec le chauffeur lors de la tournée au cours de laquelle il avait fait un malaise. Il n'avait aucun souvenir du message du 6 mars 2018 dans lequel le chauffeur lui disait que la livraison ne serait pas réalisable dans les délais à moins de prendre l'autoroute. Il n'était pas l'exploitant de Monsieur ROGER à cette époque. Il n'avait pas plus de souvenir du message du 7 mars 2018 au cours duquel Monsieur ROGER l'informait qu'il avait fait 10 heures de service. Il n'était pas son interlocuteur.

Il faisait valoir que faire des coupures à quai n'était pas une pratique de l'entreprise; Qu'il n'y avait pas d'insultes ou de comportements agressifs; Qu'ils répondaient aux clients en fonction de leurs moyens; Qu'ils ne pouvaient pas prendre le risque de perdre des clients s'il ne devait pas les satisfaire; Qu'il n'y avait pas de dépassement de temps de conduite en vue d'honorer un maximum de clients; Que l'exploitation ne demandait aucun dépassement des heures; Qu'ils pouvaient surveiller les chauffeurs mais ne le faisaient pas; Que les chauffeurs connaissaient la législation sur le temps de travail et avaient la responsabilité de la respecter; Que les salariés n'étaient pas sanctionnés s'ils refusaient de suivre des consignes; Qu'il n'avait jamais entendu parler du fait qu'il était demandé aux salariés de dépasser leurs heures; Que les restrictions de chacun étaient prises en compte lors de la fixation des plannings; Qu'il n'y avait pas eu de punition; Qu'il n'était pas possible de faire des modifications sur la carte au moment de la fiche de paie; Qu'à sa connaissance, il n'était pas demandé par l'entreprise aux chauffeurs de retirer leur carte; Que lors du lavage du camion et du plein la carte restait dans le camion.

Les gendarmes lui faisait remarquer que pour accéder aux installations de lavage au dépôt il était nécessaire de retirer la carte conducteur du camion en vu de l'insérer dans une borne. Cela impliquait ensuite que les chauffeurs ajoutent manuellement les temps consacrés au lavage qui sont des temps de travail. Monsieur POUPON indiquait qu'il ne connaissait pas la méthode car il n'avait jamais été présent lors de telles opérations.

Les chauffeurs n'avaient jamais la même tournée en raison des besoins des clients qui étaient différents chaque jour. Il était toujours respecté une coupure de neuf heures ou onze heures.

L'exploitation ne demandait pas des dépassements de temps de travail. Les salariés pouvaient avoir un téléphone professionnel mais préféraient pour certains avoir uniquement leurs téléphones personnels. Les clients n'avaient pas les numéros des chauffeurs à part chez Boulanger et Carrefour. Le chauffeur qui n'avait pas son planning était en congé ou en repos jusqu'à ce qu'il soit contacté téléphoniquement. Il n'avait pas connaissance d'une note de service leur imposant de rester joignables. Monsieur LEBRUN se plaignait mais il était resté dans l'entreprise depuis des années et avait fait recruter, en mai 2020, son fils.

Monsieur POUPON précisait qu'il n'était pas le signataire des courriers adressés aux chauffeurs qui étaient en infraction leur rappelant l'amende encourue, c'était Monsieur ROUSSET. La satisfaction client ne primait pas sur des considérations liées aux

chauffeurs. La législation était respectée. Si les chauffeurs se mettaient en infraction c'était de leur propre fait. On ne les obligeait à rien. Les changements de programme n'étaient pas fréquents mais cela pouvait arriver. Qu'ils ne rentrent pas à l'heure était fréquent également puisque l'on ne maîtrisait pas le trafic et la durée des attentes chez les clients. Il n'y avait pas de dépassement ou de surcharge pour les chauffeurs. Il n'y avait aucune pression faite pour des dépassements, aucune consigne relative aux coupures.

PAPILLON Pascal, désormais retraité depuis le 30 juin 2019, déclarait avoir tour à tour occupé un poste de chauffeur, puis d'exploitant, puis de chef d'exploitation avant de devenir directeur de site en mars 2014, après la reprise de l'entreprise. Il précisait que les exploitants devaient s'occuper de 25 à 30 chauffeurs chacun. Le groupe trouvait des clients qui donnaient une mission consistant à aller à tel endroit. Il n'y avait pas de bourses de fret à son époque. Le rythme de l'activité ne s'était pas intensifié avec le rachat de la société. Les clients non rentables avaient été enlevés et de nouveaux clients avaient été trouvés. Pour la prévention des risques psycho-sociaux il avait été mis en place l'enquête KARACEK (outil d'évaluation des facteurs psycho-sociaux au travail consistant en un questionnaire permettant d'évaluer globalement la santé mentale au sein d'une entreprise). L'entreprise n'avait pas donné la consigne aux salariés d'être joignables pendant leur temps de repos. Il ne se rappelait pas de la note de service du 10 octobre 2016 signée par ses soins, mais cela avait été mis en place pour les cas d'urgence en cas de nécessité de remplacement d'un chauffeur. Ils avaient essayé de mettre un chauffeur de permanence mais n'avait pas réussi à négocier avec un client compte tenu du coût. Appeler un remplaçant n'arrivait pas tous les jours, c'était aléatoire. Il ne se souvenait pas ce qui avait été mis en place après le décès de Monsieur ROGER et de Monsieur LE JEUNE. Concernant ce dernier, en 2016 il l'avait autorisé à rentrer chez lui tous les soirs lorsqu'il l'avait demandé. Quelques mois après, il était revenu le voir parce qu'il voulait de nouveau découcher. Il avait de nouveau accepté qu'il reparte au national. Trois ou quatre mois plus tard il était revenu le voir car il voulait rentrer tous les mercredis soir pour ses entraînements. Par la suite, le médecin du travail avait prescrit qu'il ne parte pas avant cinq heures du matin. Il allait sur Paris un jour sur deux. Il partait tous les jours après cinq heures du matin avec le bénéfice des découchés. Une réunion avec le médecin du travail avait conclu à la possibilité de travailler la nuit mais pour son bien-être il avait été maintenu sur le créneau de 5 heures. Monsieur LE JEUNE n'avait pas émis d'observations car les horaires lui allaient, seule l'activité ne lui convenait pas. C'était resté comme cela jusqu'à son suicide.

Il ne se souvenait pas d'avoir eu en main le retour de l'enquête KARACEK qui avait été réalisée en fin d'année 2018 mais était revenue en fin d'année 2019 alors qu'il était parti en retraite en juin 2019. Il n'avait pas eu de remontée de la part des chauffeurs de problématiques relevant de pression ou de maltraitance. Il y avait un turn-over identique au leur dans toutes les sociétés de transport. Il n'y avait pas de manque de considération. Les contrôles de la DIR et de la DRA s'étaient toujours bien passés. L'entreprise n'avait pas d'amendes. Il n'avait jamais été demandé aux chauffeurs de violer la loi. Il n'avait jamais dit à Monsieur LE JEUNE de se taire ou de prendre la porte. Celui-ci avait été affecté sur Paris pour satisfaire ses demandes d'aménagement. Monsieur LE JEUNE avait parlé de sa fatigue quelques années avant et avait été examiné par un médecin. Il n'avait jamais été question qu'il s'endormait au volant. D'ailleurs le médecin du travail l'avait autorisé à travailler à n'importe quelle heure. Il n'avait jamais demandé de retirer le disque pour dépasser les horaires de conduite. Il n'y avait pas de sanction. Aucun salarié ne s'était plaint d'un manque de considération ou d'un manque d'écoute auprès de lui. Personne ne s'était plaint de Monsieur ROUSSET sur lequel lui-même ne mettait aucune pression. Toutes les autoroutes n'étaient pas interdites ce n'étaient pas systématique. Il n'avait pas les chauffeurs au téléphone pour des questions relatives à l'exploitation. Avec l'informatique embarquée il pouvait avoir accès aux temps de conduite et aux temps de travail. S'agissant de Monsieur ROGER, le document présenté relatif à des échanges des 6 et 7 mars 2018 n'était pas officiel et il ignorait comment il avait pu être récupéré. L'enquête émettait

des hypothèses sur lesquelles il ne pouvait pas répondre.

Monsieur PAPILLON soutenait que les dépassements, lorsqu'ils existaient, étaient le fait des chauffeurs qui se déplaçaient pour se stationner auprès d'un restaurant. Sur le harcèlement allégué, il contestait les déclarations de Madame GARNIER Patricia. Les salariés avaient tous un téléphone de service. Pendant le plein ou le lavage la carte était retirée uniquement afin de permettre de récupérer les heures de conduite et assurer les paies. La carte pouvait être remise dans le camion après 5 minutes. Il n'avait jamais demandé un dépassement quelconque et n'avait jamais procédé à des affectations ou à des suppressions de primes à titre de sanction. Il n'allait pas à l'encontre des décisions médicales. Les tournées étaient établies en fonction de la disponibilité des chauffeurs et non par privilège. Il avait eu une délégation de pouvoir à partir de 2018.

KIELINSKI Frédéric disait avoir rejoint en avril 2010 l'entreprise PERRENOT comme directeur d'agence, puis comme Directeur régional en 2012 mais sur un autre secteur. En juillet 2013 il avait été chargé de la reprise des transports ROBINEAU à SOULITRE. A partir de janvier 2014 il venait deux fois par semaine sur le site de SOULITRE dont il avait la responsabilité et qu'il dirigeait. Depuis 2018 il gérait six sites : SOULITRE (72), PETIT QUEVILLY (76), ATHIS (62), CAGNY (14), ESCRENNES (45) et HEUDEBOUVILLE (27). Il précisait que l'entreprise avait pour client l'enseigne Carrefour, Leclerc, Mars, Cristalline, Essity, Boulanger, Cdiscount. Ils n'avaient pas de petits clients. La plupart des clients envoyaient leurs ordres par l'intermédiaire d'un portail directement à l'agence qui exploitait les commandes. Les ordres pouvaient arriver la veille ou l'avant-veille du transport mais également le jour même du transport. Dans la grande distribution les programmes étaient faits souvent au dernier moment ou au plus proche du transport et étaient soumis à des modifications très importantes. C'était en fonction de leurs ventes de la journée. Les commandes étaient enregistrées et saisies au site d'exploitation dans le logiciel par une opératrice de saisie. Ensuite c'était à l'exploitant de traiter la commande soit en lui affectant un camion plus un chauffeur, soit en faisant appel à d'autres camions de la société soit en affrétant un transporteur sous-traitant. Toute la difficulté était de faire en sorte que la demande et les moyens correspondent dans un souci économique et dans le respect de la réglementation. Toute la journée il n'y avait rien de figé en fonction des aléas. Tout était sans cesse réajusté. A SOULIGNE il y avait à sa connaissance quatre exploitants et entre 80 et 90 chauffeurs. Il y avait deux types de transports : les transports dédiés tels que Carrefour ou Leclerc pour lesquels des camions étaient affectés uniquement à cela. En ce cas le client définissait le planning, les heures de départ et l'organisation des transports. L'autre partie c'était des transports à la demande "général cargo". Il s'agissait de commandes uniques en sorte que le contrat pouvait être perdu en cas de non livraison en temps et en heure. Ils étaient notés par score tel que la ponctualité. Satisfaire le client était une des priorités de l'entreprise, les autres priorités étant la proximité, la réactivité, la rentabilité et l'humain.

Il n'était pas en mesure de préciser toutes les mesures de prévention des risques psycho-sociaux mises en œuvre au sein de son entreprise et disait ne pouvoir s'exprimer sur les conséquences pour les salariés d'horaires irréguliers, ou de changements de dernière minute. Il ignorait s'il avait été donné la consigne aux salariés d'être joignable lors de leur repos. Suite au décès de Monsieur LE JEUNE un plan d'action avait été mis en place. Il n'était personnellement pas en charge de l'élaboration annuelle du document unique ou des autres documents de ce type. Si Madame GARNIER Patricia lorsqu'elle était DRH avait retiré du temps de travail aux chauffeurs ce n'était pas sous sa consigne. En 2013 il n'était pas responsable de l'entreprise. Il n'avait que très peu connu cette dame. Il n'avait pas le souvenir de lui avoir reproché une trop grande attention pour les chauffeurs. Ce qu'elle disait était des mensonges. Il était certes demandé aux conducteurs d'extraire la carte de conducteur mais c'était uniquement afin de lire les données sociales à visé d'établir la paie. Cette lecture se faisait lors des pleins des véhicules. Le chauffeur introduisait sa carte dans

le lecteur de carte de la borne carburant. À la fin du téléchargement des données sociales la carte était éjectée. Il n'était pas demandé aux conducteurs de faire leur plein pendant la lecture de la carte mais après l'extraction des données sociales. La loi oblige à décharger les données sociales de manière régulière. Cette pratique existe dans toutes les sociétés du groupe. Le conducteur a la possibilité d'ajouter des temps de service manuel dans le chronotachygraphe pour justifier du temps non inscrit pendant la lecture. Les ajouts de temps manuels devaient faire l'objet d'une approbation du responsable de l'exploitation afin qu'ils soient comptabilisés dans la paie. Tout ce qui était dénoncé par les salariés n'était pas une pratique de l'entreprise. Il ne connaissait pas la plupart des personnes dont il lui était donné le nom. S'agissant du courrier de la direction du travail du 23 décembre 2019 il avait été fait un rappel de la législation aux exploitants ainsi qu'aux conducteurs. Suite au contrôle l'entreprise n'avait pas été verbalisée. Les conducteurs faisaient l'objet de contrôles sur la route et, à sa connaissance, il n'y avait pas eu de procès-verbal relevant des anomalies depuis 2014. Il n'avait rencontré Monsieur LE JEUNE qu'une fois. Il ne rencontrait pas les chauffeurs car il n'intervenait pas dans l'organisation du travail des chauffeurs même s'il pouvait les croiser sur site et leur parler. Le turn-over n'était pas plus important que dans le reste du monde du transport.

Il notait que sur 286 chauffeurs auditionnés seulement 87 dénonçaient les conditions de travail et seulement 43 avaient déposé plainte pour des faits de harcèlement au travail. Il en concluait que environ 200 personnes étaient contentes de travailler pour l'entreprise PERRENOT ROBINEAU.

GIVONE Philippe, représentant légal de la société par actions simplifiées PERRENOT ROBINEAU, expliquait que le groupe PERRENOT avait environ 10.000 salariés et plus de 120 sites en France, en tant que leader français du transport de la grande distribution. Il jugeait le turn-over dans l'entreprise conforme à la profession, soit de l'ordre de 25% à 30 % sur une année. Il considérait que la tension était inhérente aux métiers du transport et rappelait la pénurie de chauffeurs très courtisés.

Il soulignait que les conditions de travail étaient liées aux clients; Qu'ils essayaient au maximum d'anticiper mais que les heures de transport arrivaient souvent la veille avec des nombreux fluctuants; Que Monsieur PAPILLON ne posait pas de problème particulier et adhérait aux valeurs de l'entreprise; Qu'il ne pensait pas connaître Monsieur ROUSSET qui était déjà dans l'entreprise au moment du rachat; Qu'il ne connaissait pas non plus Monsieur POUPON; Qu'il n'avait jamais été destinataire de doléances exprimées par les salariés de l'entreprise. Il estimait qu'il n'y avait aucun lien entre la mort de Monsieur LE JEUNE, l'accident de Monsieur ROGER et les conditions de travail dans l'entreprise. Il rappelait que depuis qu'il était dans l'entreprise il n'avait jamais eu de prud'hommes ni de dépôt de plaintes pour harcèlement. Le harcèlement était combattu dans l'entreprise. Au-delà des indicateurs financiers, il suivait les indicateurs portant sur le turn-over, l'absentéisme et le taux d'accident du travail. Or ces indicateurs ne s'étaient pas détériorés ces dernières années. Il n'y avait pas non plus eu de grève et les contrôles de l'inspection du travail et de la DREAL n'avaient pas abouti à l'établissement d'un procès verbal. Après la reprise il n'avait pas changé l'organisation de l'entreprise, et se souvenait que les chauffeurs avaient quelques griefs envers Monsieur ROBINEAU, tus dans la procédure. Il n'y avait pas eu de demande de dépassement du temps de travail journalier, sinon il y aurait eu des procès-verbaux de dresser lors de contrôles routiers. Il était surpris qu'il y ait des tensions sans indicateur dans le rouge. Il n'avait pas été informé d'une demande de signature de décharge faite aux chauffeurs concernant les dépassements du temps de travail. Il n'était pas au courant de l'histoire des coupures à quai ou encore des cartes conducteurs lors des lavage. Le retrait de la carte était lié à la nécessité de recueillir les données sociales. Il ne demandait pas aux salariés de ne pas respecter la loi.

Il ne comprenait pas les témoignages évoquant un harcèlement moral et estimait que ce qui était décrit ne constituait pas une politique de l'entreprise. Les restrictions médicales étaient respectées. Madame GARNIER Patricia, ancienne directrice des

ressources humaines, parlait d'une politique d'entreprise qui n'existait pas. Elle évoquait, par ailleurs, nécessairement l'entreprise ROBINEAU compte tenu de la date à laquelle elle avait quitté l'entreprise. Il estimait que les salariés s'exprimaient sur un simple ressenti, certains adhérant à la valeur de l'entreprise tandis que d'autres non. La décision de prise en charge au titre d'un accident de travail du décès de Monsieur LE JEUNE faisait l'objet d'un recours. Les restrictions médicales intéressant ce salarié avaient disparu pourtant l'employeur avait satisfait à ses desideratas d'horaire de départ. Il découvrait que Monsieur LE JEUNE avait souffert de symptômes d'épuisement. S'agissant de Monsieur ROGER, il était surpris d'une plainte intervenant quatre ans après l'accident. Ce dernier était parti avant cinq heures de sa propre initiative. L'exploitant ne lui avait pas dit de charger impérativement à Saint-Mard dans les messages communiqués. Il n'était pas marqué chargement impératif, en sorte qu'il aurait pu très bien couper en arrivant devant chez le client.

Il ne reconnaissait aucune des infractions reprochées puisqu'il n'y avait pas eu de directives pouvant conduire au harcèlement reproché. L'entreprise ne faisait pas passer la rentabilité avant la santé de ses salariés. Il n'avait donné de délégation de pouvoir qu'à Sébastien ROUSSET en août 2019.

* * *

A l'audience, in limine litis tous les mis en cause avaient demandé le renvoi du ministère public à mieux se pourvoir et à saisir un juge d'instruction estimant l'enquête incomplète et dirigée.

En outre, Monsieur KIELINSKI, Monsieur PAPILLON, Monsieur POUPON, et Monsieur ROUSSET avaient conclu à la nullité de la garde à vue dont ils avaient fait l'objet au motif que la garde à vue devait constituer l'unique moyen de parvenir à l'un au moins des objectifs limitativement prévus par l'article 62-2 du code de procédure pénale. Or, en l'espèce, une audition libre aurait été suffisante, les mis en cause s'étant présentés à la gendarmerie sans difficulté, et rien ne permettant de craindre qu'ils tentent d'entraver le déroulement des investigations, l'enquête étant connue de tous. En outre, la société en cause avait collaboré avec les enquêteurs en répondant utilement aux réquisitions, et l'intégralité des actes utiles à la manifestation de la vérité avait déjà été accomplis.

La société S.A.S PERRENOT ROBINEAU, se fondant sur les articles préliminaire du code de procédure pénale, 390-1 du code de procédure pénale, 6-3 de la CESDH et 121-1 du code pénal, considérait que la citation de la société était entachée de nullité en ce qu'elle mentionnait des infractions d'homicides involontaires sans que ne soit identifiés précisément les faits pour lesquels son organe ou représentant était mis en cause. La citation mentionnait les mêmes faits pour les deux homicides alors même que les circonstances des décès étaient incomparables. Cela avait pour conséquence une atteinte aux droits de la défense et à un procès équitable.

La société S.A.S PERRENOT ROBINEAU, se fondant sur les articles préliminaire du code de procédure pénale, 390-1 du code de procédure pénale, 6-3 de la CESDH et 121-1 du code pénal, avait conclu à la nullité de la citation s'agissant des faits de harcèlement moral à l'encontre de 43 victimes dès lors que le parquet se contentait d'une unique prévention, à charge pour la société de faire le tri et de deviner pour chaque plaignant le fait susceptible d'engager sa responsabilité. La société n'avait donc pas connaissance des charges retenues contre elle, et n'avait pas pu préparer sa défense. Par ailleurs, il n'était pas fait état de périodes de prévention spécifiques pour chaque victime, dont les périodes d'emploi étaient toutes différentes.

Sur le fond tous les mis en cause avaient conclu à la relaxe au motif que :

- l'autorité poursuivante faisait une confusion entre agissements constitutifs de harcèlement moral et l'existence de risques psycho-sociaux liés à l'activité de transporteur qui devaient être traités sous l'angle de la prévention.
- le parquet qualifiait les mêmes faits alternativement de harcèlement et d'homicide involontaire.
- si la politique de l'entreprise relevait nécessaire du harcèlement institutionnalisé, il ne faisait aucun doute que la DIRECCTE l'aurait relevé plus tôt.
- il serait contraire au principe de légalité et d'interprétation stricte de la loi pénale d'assimiler un mode d'exercice professionnel (le transport à la demande) aux agissements répétés exigés au titre du harcèlement, pénalisant ainsi une entreprise sous prétexte qu'elle était vectrice de risques psycho-sociaux.
- le nombre de plaintes était minoritaire
- l'absence de contentieux prudhommal récurrent entre la société en cause et ses salariés contredisait la thèse d'une politique structurelle de harcèlement moral.
- sur les 43 chauffeurs ayant déposé plainte, aucun ne l'avait fait spontanément, d'autant que les chauffeurs s'étaient vus dicter par l'inspection du travail les doléances à formuler, ce qui aboutissait à des déclarations subjectives.
- cette minorité de plaignants avait été exposée aux mêmes conditions de travail que les chauffeurs non plaignants
- la mort de Monsieur ROGER et de Monsieur LE JEUNE avait donné lieu à de nombreuses rumeurs au sein de l'entreprise.
- il était nécessaire de prendre en compte le contexte économique dans lequel s'exerçait l'activité de transport à la demande,
- les difficultés des salariés de la société en cause n'étaient pas fondées sur l'institutionnalisation d'un harcèlement moral mais sur les conditions de travail inhérentes au métier de chauffeur routier, métier ayant grandement évolué en même temps que les attentes et exigences des clients s'accroissaient du fait de l'évolution des modes de consommation.
- il était probable que certains des plaignants, du fait de leur âge, de leur ancienneté, etc...n'aient pas su s'adapter aux évolutions du métier.
- il ne ressortait pas du dossier que le 7 mars 2018, jour du décès de Monsieur ROGER, Monsieur KIELINSKI, Monsieur PAPILLON, Monsieur POUPON et Monsieur ROUSSET aient commis une faute à l'origine de la mort de la victime. En tout état de cause, l'ampleur des fautes alléguées dans la prévention, toutes circonscrites en une seule journée, permettait d'exclure leur responsabilité. Par ailleurs, l'implication de l'employeur de Monsieur ROGER dans son décès n'était apparu que plusieurs années après sa mort dans un contexte de vindicte syndicale accompagnée des accusations de sa veuve, sans que cela ne soit corroboré par des éléments médicaux. En effet, ces derniers faisaient état de problèmes d'apnée du sommeil liés à son obésité et non à une situation de stress ou de facteurs d'ordre psychologique. Il n'avait par ailleurs jamais formé de doléances auprès de la médecine du travail. Dès lors, il n'y avait pas de lien de causalité certain entre les faits visés à la prévention et la mort inexplicquée de Monsieur ROGER.
- il ne ressortait pas du dossier que le 29 avril 2018, jour du suicide de Monsieur LE JEUNE, Monsieur KIELINSKI, Monsieur PAPILLON, Monsieur POUPON et Monsieur ROUSSET aient commis une faute à l'origine de sa mort. En tout état de cause, l'ampleur des fautes alléguées dans la prévention, toutes circonscrites en une période courte, excluait qu'elles puissent être répétées et ne pouvaient être la cause certaine et exclusive de la mort de la victime. De son vivant, il n'avait jamais confié que ses conditions de travail pouvaient le contraindre à attenter à ses jours. Ce dernier

présentait par ailleurs un mal-être persistant, du fait notamment du décès de son père lorsqu'il avait 13 ans, de son éloignement géographique avec sa Bretagne natale, de problèmes d'ordre personnel avec son fils et sa femme. Ses dernières paroles à sa femme («je ne serai peut être plus là ce soir») tendaient à établir qu'il envisageait de se suicider dans un contexte familial tourmenté. Ces propos n'incriminaient aucunement son employeur et témoignaient de l'absence de lien de causalité certain entre son suicide et ses griefs supposés à l'encontre de l'employeur. Ici encore, il n'y avait pas de lien de causalité certain entre les faits visés à la prévention et le suicide de Monsieur LEJEUNE.

- Sur le harcèlement de certains employés, les agissements qui étaient reprochés n'étaient, soit pas susceptibles d'être qualifiés de harcèlement, soit non imputables à Monsieur KIELINSKI, à Monsieur PAPILLON, à Monsieur ROUSSET, ou à Monsieur POUPON soit n'étaient pas établis, soit n'était pas répétés. Le fait qu'il était globalement peu appréciés des plaignants ne pouvait en faire les auteurs des faits.

- le parquet avait tenté d'objectiver les doléances des plaignants en montrant les conséquences mais aucune ITT n'avait été délivrée, et les multiples risques psychosociaux du métier ne permettaient pas de remédier au fait que les doléances étaient déclaratives, que l'état dépressif de certains relevait d'avantage du Pôle social que du pénal, que dans le cas contraire des expertises psychiatriques auraient dû être réalisées.

- Monsieur POUPON n'avait rejoint l'entreprise qu'en 2017, il ne saurait donc lui être imputé les conséquences d'agissements ayant eu lieu avant son entrée en poste. Par ailleurs, il était exploitant et non responsable le 6 mars 2018 et n'était à l'origine d'aucune directive ordonnée à la victime. Il n'avait pas le pouvoir d'autoriser ou non les conducteurs à prendre la route. Le surmenage professionnel diagnostiqué entre 2013 et 2017 ne pouvait lui être imputé.

- les seules accusations à l'encontre de Monsieur POUPON étaient liées à des altercations décrites par les employés auditionnés. Il n'existait aucun autre détail sur leur déroulement permettant de caractériser le harcèlement. En ce sens, Monsieur POUPON n'était pas mis en cause par Joel LAUNAY, Christophe LAUNAY, Franck LEFEBVRE et Pascal LEBRUN.

- il n'y avait pas responsabilité pénale de la S.A.S PERRENOT ROBINEAU pour les faits d'homicide involontaire et d'harcèlement moral dès lors que la responsabilité pénale d'une personne morale ne pouvait être engagée qu'en cas d'infraction commise pour son compte et par un de ses organes ou représentants. Or, la procédure n'avait pas identifié d'organe ou de représentant qui était une personne physique désignée ou mandatée par la personne morale pour agir en son nom, ce, alors qu'il était exigé que l'organe ou le représentant soit explicitement identifié. En effet, Monsieur KIELINSKI était responsable d'agence au sein de la société PERRENOT DENAIN jusqu'au 1er janvier 2019, ce qui n'avait pas de rapport avec la S.A.S PERRENOT ROBINEAU. Il était donc ni organe, ni représentant au moment du décès de Monsieur LE JEUNE intervenu le 29 avril 2018 et du décès de Monsieur ROGER intervenu le 7 mars 2018. Messieurs PAPILLON et ROUSSET, responsables de site, et Monsieur POUPON, exploitant, n'étaient pas des organes de la S.A.S PERRENOT ROBINEAU le 29 avril 2018.

- Le seul organe de la société était Monsieur GIVOINE, Président de la S.A.S PERRENOT ROBINEAU, qui ne pouvait se voir reprocher aucune faute personnelle ayant conduit au décès de Monsieur LE JEUNE. Il ne pouvait donc engager la responsabilité de la personne morale.

- s'il était possible pour un représentant de recevoir une délégation de pouvoirs, il n'en existait aucune, ni au 7 mars 2018, ni au 29 avril 2018. Ni Monsieur KIELINSKI, ni Monsieur PAPILLON, ni Monsieur ROUSSET ni Monsieur POUPON n'avaient de pouvoir de direction, de contrôle ou de représentation.

- Il n'était pas démontré que la S.A.S PERRENOT ROBINEAU avait involontairement commis une faute pour son compte entraînant les décès de Monsieur

ROGER et de Monsieur LE JEUNE.

Les faits reprochés étaient subjectifs et relevaient de l'organisation de l'entreprise, la parquet opérant une confusion entre une faute pénale et les contraintes liées aux impératifs de gestion inhérents à la vie de toute entreprise dans un contexte concurrentiel. Rien ne permettait, en outre, d'établir avec certitude que les éléments reprochés avaient conduit au suicide de Monsieur LE JEUNE.

- Il n'était pas démontré que la S.A.S PERRENOT ROBINEAU avait harcelé moralement ses employés. Une difficulté majeure résidait dans le recueil des plaintes des chauffeurs car la démarche pro-active des enquêteurs enlevait toute spontanéité aux propos confessés, ce qui était accentué par le formalisme des auditions et des questions posées qui étaient fermées et orientaient nécessairement les réponses. Cela était de nature à porter atteinte au droit à un procès équitable. Par ailleurs la contrainte économique à laquelle était soumise la S.A.S PERRENOT ROBINEAU, dans une conjoncture complexe, devait être prise en compte puisque l'adaptabilité en temps réel et la réactivité étaient induits par le plus gros client de la société sans lequel elle ne serait pas viable.

MOTIFS DE LA DECISION :

SUR LE RENVOI DU PARQUET À MIEUX SE POURVOIR :

Les faits dont la juridiction est saisie, s'ils sont complexes, ne constituent pas un crime pour lequel l'ouverture d'une information s'imposerait juridiquement. Les prévenus ont par ailleurs fait l'objet d'une convocation par COPJ et non d'une procédure de comparution immédiate ou à délai différé, seules hypothèses dans lesquelles le code de procédure pénale prévoit le renvoi du parquet à mieux se pourvoir aux fins de saisine d'un juge d'instruction.

En tout état de cause, les prévenus ne peuvent valablement soutenir que les droits de la défense et leurs droits à un procès équitable ont été bafoués en l'absence d'ouverture d'une information leur permettant d'avoir accès aux éléments de la procédure et de mise en œuvre de confrontations dès lors qu'ils ont été convoqués par COPJ du 10 février 2022 pour une comparution à l'audience du 10 octobre 2022, ce qui laissait un temps suffisant aux mis en cause pour consulter l'ensemble de la procédure et organiser leur défense.

Il est par ailleurs constaté qu'aucune demande d'acte n'a été adressée au tribunal.

Cette première demande sera de fait rejetée.

SUR LES EXCEPTIONS IN LIMINE LITIS :

Il a été ordonné, à l'audience, la jonction au fond des exceptions de nullité soulevées par la défense.

Sur la nullité des gardes à vue :

En application de l'article 62-2 du code de procédure pénale : "la garde à vue est une mesure de contrainte décidée par un officier de police judiciaire, sous le contrôle de l'autorité judiciaire, par laquelle une personne à l'encontre de laquelle il existe une ou plusieurs raisons plausibles de soupçonner qu'elle a commis ou tenté de commettre un crime ou un délit puni d'une peine d'emprisonnement est maintenue à la disposition des enquêteurs.

Cette mesure doit constituer l'unique moyen de parvenir à l'un au moins des objectifs suivants:

- 1° Permettre l'exécution des investigations impliquant la présence ou la participation de la personne ;
- 2° Garantir la présentation de la personne devant le procureur de la République afin

que ce magistrat puisse apprécier la suite à donner à l'enquête ;

3° Empêcher que la personne ne modifie les preuves ou indices matériels ;

4° Empêcher que la personne ne fasse pression sur les témoins ou les victimes ainsi que sur leur famille ou leurs proches ;

5° Empêcher que la personne ne se concerte avec d'autres personnes susceptibles d'être ses coauteurs ou complices ;

6° Garantir la mise en œuvre des mesures destinées à faire cesser le crime ou le délit".

En l'espèce, s'il est exact que les prévenus ont répondu aux convocations qui leur avaient été adressées, nombre d'entre eux n'avaient pas encore été entendus et un risque de concertation était à craindre, dans un contexte où deux salariés au moins (MORELLE Patrick et LEROY Marion) avaient indiqué avoir été invités à ne pas témoigner contre l'entreprise qui les employait.

La garde à vue s'imposait ainsi pour atteindre les objectifs 1° (retenu lors de la notification de la garde à vue pour Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET et Monsieur KIELINSKI) /4° (retenu lors de la notification de la garde à vue pour Monsieur PAPILLON et Monsieur KIELINSKI)/5° (retenu lors de la notification de la garde à vue pour Monsieur KIELINSKI) de l'article 62-2 du code de procédure pénale.

Aucune garde à vue ne sera par suite annulée.

Sur la nullité des convocations en justice :

L'article 390-1 du code de procédure civile dispose que "vaut citation à personne la convocation en justice notifiée au prévenu, sur instructions du procureur de la République et dans les délais prévus par l'article 552, soit par un greffier, un officier ou agent de police judiciaire, un fonctionnaire ou agent d'une administration relevant de l'article 28 ou un délégué ou un médiateur du procureur de la République, soit, si le prévenu est détenu, par le chef de l'établissement pénitentiaire.

La convocation énonce le fait poursuivi, vise le texte de loi qui le réprime et indique le tribunal saisi, le lieu, la date et l'heure de l'audience. Elle précise, en outre, que le prévenu peut se faire assister d'un avocat de son choix ou, s'il en fait la demande, d'un avocat commis d'office, dont les frais seront à sa charge sauf s'il remplit les conditions d'accès à l'aide juridictionnelle, et qu'il a également la possibilité de bénéficier, le cas échéant gratuitement, de conseils juridiques dans une structure d'accès au droit. Elle l'informe qu'il doit comparaître à l'audience en possession des justificatifs de ses revenus ainsi que de ses avis d'imposition ou de non-imposition. Elle l'informe également que le droit fixe de procédure dû en application du 3° de l'article 1018 A du code général des impôts peut être majoré s'il ne comparaît pas personnellement à l'audience ou s'il n'est pas jugé dans les conditions prévues par les premier et deuxième alinéas de l'article 411 du présent code.

Elle est constatée par un procès-verbal signé par le prévenu qui en reçoit copie.

L'article 6 § 3 a de la Convention européenne des droits de l'homme énonce que tout accusé a le droit à être informé de manière détaillée de la nature et de la cause de l'accusation portée contre lui.

S'agissant de l'absence d'indication dans la convocation des organes ou représentants par lesquels la responsabilité pénale de la société PERRENOT est mise en cause, si ces derniers doivent être identifiés dans la décision entrant en voie de condamnation, aucun texte n'impose que leur identité figure, à peine de nullité, dans la citation en justice délivrée. Les parties mises en cause et leurs conseils ayant eu communication de la procédure ont été mis en situation de connaître le nom des personnes dont le comportement était incriminé par certains des salariés de la société et de débattre sur leur qualité de représentants de la société, ce que la société a au demeurant fait dans ses conclusions de relaxe.

Le fait que la citation mentionne les mêmes éléments pour les deux homicides alors même que les circonstances des décès sont différentes, ne constitue pas plus une cause de nullité, s'agissant d'une question de fond qu'il appartiendra au tribunal de trancher. La qualification développée est suffisamment précise pour permettre à la défense de savoir ce qui est juridiquement reproché aux prévenus, et d'y apporter la contradiction sur le fond. Les droits de la défense et le droit à un procès équitable ont ainsi été respectés.

Enfin, il est reproché au parquet d'avoir assis les poursuites sur une unique prévention, "à charge pour la société de faire le tri et de deviner pour chaque plaignant le fait susceptible d'engager sa responsabilité". Il est constant que le ministère public a retenu une période de prévention large, sans distinguer en fonction des dates de début et de fin des contrats de travail de chaque plaignant, et qu'il n'a pas attribué nommément à chacun des prévenus tel ou tel comportement incriminé en fonction des déclarations de chaque plaignant. Pour autant, le niveau de précision de la convocation en justice délivrée aux mis en cause leur permettait de savoir à l'égard de qui une infraction leur était reprochée et quels types de comportements avaient été considérés comme harcelant. Chacun des prévenus était ainsi en mesure de préparer sa défense en parfaite connaissance des faits qui lui étaient reprochés, en restituant à chacun les périodes d'emploi exact. En outre, la partie poursuivante se prévaut d'un harcèlement institutionnalisé.

L'ensemble des exceptions de nullité sont ainsi rejetées.

SUR LA CULPABILITE :

Sur les faits de harcèlement :

L'article L1152-1 du Code du travail dispose que "aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel".

L'article 222-33-2 du code pénal punit "le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30000 € d'amende".

L'infraction de harcèlement, qui peut être reprochée à un employeur, à un supérieur hiérarchique, à un collègue ou à un subordonné, et pour lequel la complicité peut être retenue même lorsque l'agent soupçonné de complicité n'entretient aucun lien hiérarchique avec la prétendue victime, suppose ainsi plusieurs éléments matériels cumulatifs, consistant :

- en des actes de harcèlement pouvant être directs (agressions verbales ou vexatoires, comportements agressifs, abusifs, des actes d'omission également) ou indirects, se manifestant pour ces derniers le plus souvent par des abus dans l'exercice du pouvoir de direction ou disciplinaire de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique pris au sens large. Ainsi une demande d'exécution d'une tâche impossible, une surcharge de travail, l'isolement d'un salarié, des actes punitifs peuvent être analysés comme caractérisant un harcèlement.
- une répétition desdits actes, essence même de cette incrimination, qui peut résulter également d'une atteinte prolongée à la dignité de la victime et d'une dégradation de ses conditions de travail sur une certaine période.
- une dégradation des conditions de travail de nature à porter atteinte à la victime, la condition étant remplie que la dégradation soit effective ou non, la seule possibilité d'une telle dégradation et d'une atteinte aux droits, à la dignité, à la santé et à l'avenir

professionnel de la victime suffisant à caractériser l'infraction, s'agissant d'une infraction formelle.

S'agissant de l'élément moral il suffit d'établir que la personne poursuivie pour harcèlement a eu la volonté d'accomplir les agissements répétés incriminés et la conscience que ces agissements pouvaient entraîner une dégradation des conditions de travail. Il n'est, en revanche, pas imposé la preuve d'une intention de nuire.

Sur cette base, il est reproché en l'espèce aux cinq prévenus d'avoir notamment imposé des conditions de travail délétères et détériorées, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant de délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-end, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dont le numéro était donné aux clients, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congés, en pleine nuit, en organisation des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne tout en interdisant l'usage de l'autoroute en imposant un non respect des temps de travail et de repos, en ignorant dans certains cas les restrictions médicales, en ordonnant des coupures par retrait de cartes pendant les temps de chargement, de déchargement, entraînant ainsi des heures de travail non comptabilisées, en faisant usage d'insultes et de menaces.

Il résulte des éléments de la procédure et des déclarations de Monsieur GIVONE, représentant actuel de la société PERRENOT, au cours de l'audience que cette dernière appartient à un groupe comportant 10.000 salariés en 2022 répartis sur 120 sites sur le territoire français. L'organigramme se décompose en un président, deux directeurs généraux, un comité de direction, des directeurs de régions, pouvant avoir plusieurs sites sous leur responsabilité, des directeurs de sites (ou d'agence), des chefs d'exploitation, des exploitants et des chauffeurs ou agents de quai. Les transports s'organisent en deux catégories : la location de camions avec fourniture d'un chauffeur et le transport à la demande, au besoin en recourant à de la sous-traitance. Il revient aux exploitants, dont il a été précisé à l'audience qu'ils s'occupaient sur le site de SOULITRE également de l'affrètement, notamment d'élaborer les tournées, de contrôler celles-ci, de gérer les conducteurs, de veiller à la productivité du transport, de prendre en compte les contraintes d'exploitation, de respecter et de faire respecter la législation sociale (temps de repos), d'optimiser les tournées, d'assister le responsable d'exploitation, d'effectuer le suivi des heures des conducteurs, de faire appliquer les procédures internes, de remplir les tableaux de bord en vue de la facturation mensuelle, tel que cela résulte de la fiche de poste n°40 communiquée par la société PERRENOT.

Le personnel auditionné a relevé que depuis la reprise de l'entreprise ROBINEAU par la société PERRENOT la proportion des transports "à la demande" avait augmenté par rapport aux transports nationaux et internationaux qui avaient dans le même temps diminué, ce qui avait eu pour conséquence une fixation à flux tendus des tournées, l'exploitant devant trouver pour chaque transport réalisé à l'allée un chargement pour le retour, pour optimiser les déplacements, recourant pour ce faire à des bourses aux frets. Monsieur Jean-Marc COMMARMOT, responsable QSE, expliquait ainsi qu' "après la reprise pour sauver la santé financière de l'entreprise le repreneur avait dû "changer de métier", nouveaux clients, nouveaux chantiers géographiques, principalement sur la banlieue parisienne", ce qui avait généré une scission entre les nouveaux et les anciens chauffeurs d'une part, et les chauffeurs et les exploitants d'autre part. Les salariés étaient ainsi informés le plus souvent en fin de journée de leur emploi du temps du lendemain, ce quelle que soit leur heure de départ. Ils ne pouvaient pour ce motif jamais rien programmer tant sur un plan personnel que professionnel et devaient s'adapter en permanence, sans rythme régulier. A l'audience, tant le président de la société PERRENOT que le directeur régional de la société et les directeurs de site, confirment que le volume le plus important des transports étaient effectués en régional, plus particulièrement en région parisienne, et que les tournées étaient établies (sauf pour les gros clients tels que Carrefour, Mars, Cristalline qui élaboraient leurs propres tournées) au jour le jour et devaient être adaptées en cours de

journée en fonction des impondérables. Ce “nouveau métier” a incontestablement imposé des sujétions fortes pour les chauffeurs, dans un secteur très concurrentiel, et a constitué un facteur de stress important manifestement non appréhendé par la société PERRENOT au cours de la période de prévention. Cette situation, au delà des déclarations des plaignants, est objectivée par l’audition de nombreux autres chauffeurs, par l’enquête mise en oeuvre par la Caisse primaire d’assurance maladie, celle de l’inspection du travail, et par la médecine du travail qui en décembre 2021 a alerté la société PERRENOT sur des manifestations de souffrances au travail très fortes. Les conclusions du questionnaire KARASEC diffusé en 2018, dont l’analyse avait été réalisée courant 2019 confirmait au demeurant l’existence en 2018 de risques psycho-sociaux ayant conduit l’inspection du travail à solliciter auprès de la société PERRENOT la mise en oeuvre d’un plan d’action (en témoigne les déclarations de Monsieur Jean Marc COMMARMOT).

Cependant, la non appréhension des risques psycho-sociaux par l’employeur, comme par la hiérarchie intermédiaire, ayant pour origine des conditions de travail délétères et détériorées, si elle est sanctionnée par le droit du travail, ne saurait caractériser un harcèlement moral au sens du texte sus-visé. Il est, en effet, indiscutable que l’exercice même d’une activité professionnelle, a fortiori dans un contexte professionnel fortement concurrentiel comme celui du transport, conduit à lui seul à devoir gérer des contraintes, des difficultés relationnelles ou du stress qui peuvent être à l’origine de problèmes de santé, qu’il appartient aux employeurs de contrecarrer, sans pour autant que ces situations puissent être qualifiées de harcèlement moral.

La non fourniture de téléphones portables professionnels pour permettre de communiquer avec la clientèle, qui n’était au demeurant pas systématique certains chauffeurs disant en avoir été équipés, d’autre ne pas l’avoir été ou encore avoir refusé de s’en voir attribué un car fonctionnant avec des numéros bloqués, ne relève pas plus d’une politique de harcèlement.

En revanche, constituent des faits de harcèlement le fait d’exiger de manière répétitive une disponibilité permanente des chauffeurs en dehors de leurs heures de travail (en repos, de nuit ou en congés), de leur imposer des tournées non compatibles avec le respect de la réglementation sociale européenne en raison de leur surcharge, dès lors qu’elles n’autorisent pas le respect des temps de travail et des temps de repos, et imposent des coupures par retrait de cartes pendant les temps de plein, de lavage, de chargement ou de déchargement, conduisant en outre au non paiement de l’intégralité des heures réalisées. Il en va ainsi également du non respect des recommandations médicales.

Les défenseurs à l’action quel qu’ait été leur niveau de responsabilité dans l’entreprise (régional pour Monsieur KIELINSKI, sur site de SOULITRE pour Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET ou Monsieur POUPON) contestent tout au long de leurs auditions avoir personnellement donné des consignes consistant à se mettre en coupure pendant le temps de travail, à retirer les cartes pendant les temps nécessaires au plein et au lavage au delà du temps nécessaire à la récupération des données sociales, et à achever les tournées bien que le temps de service ou de conduite légalement autorisé par la réglementation sociale européenne étaient dépassés. Ils affirment également qu’aucune politique d’entreprise en ce sens n’existait. Ils ajoutent que s’il arrivait que les chauffeurs soient contactés la nuit ou pendant leur congés pour remplacer des chauffeurs absents cela n’avait aucune récurrence et ne se voulait pas harcelant, s’agissant uniquement d’assurer la continuité de service et ainsi de sauvegarder les emplois. Ils nient enfin avoir engagé toute politique punitive en cas de refus des chauffeurs de se soumettre à de telles consignes.

Ils en veulent pour preuve les témoignages majoritaires attestant n’avoir jamais reçu de demandes explicites de violation de la réglementation sociale européenne pour finaliser les tournées, le rappel mensuellement fait par l’entreprise lors de la délivrance de la fiche de paie des infractions réalisées par le chauffeur concerné et de la réglementation en vigueur, et l’absence de procès verbal d’infractions sur plusieurs

années lors des différents contrôles dont l'entreprise a fait l'objet notamment de la part de l'inspection du travail. Ils notent, en outre, que les indicateurs traditionnels étaient corrects (accidents du travail, turn-over, recours prud'hommes ...).

Il est exact que la grande majorité des personnels auditionnés par la gendarmerie a indiqué ne s'être jamais vus imposer un dépassement du temps de travail ou du temps de route. Quelques uns ont même clairement affirmé qu'au sein de l'entreprise PERRENOT il fallait respecter les règles de transport (Madame DESNOS Stéphanie et Monsieur GAHERY Jacky notamment). Monsieur CUCA Daniel déclare ainsi que le siège envoyait des notes de service, qu'il "fallait être carré, et tout respecter car l'entreprise se couvrait".

Néanmoins, force est de constater que parmi les plaignants visés par la prévention quarante affirment avoir reçu de telles consignes et avoir dû se mettre en coupure pendant leur temps de travail, afin de pouvoir finir leur tournée sans dépassement apparent mais au détriment de leur droit au repos (trente trois se plaignent de l'impossibilité de respecter les temps de repos, vingt disent avoir eu des demandes express de dépassement, seize font état de demandes de retrait de carte et de coupure). Seuls Monsieur BERNIER Mickaël, et Monsieur KNEUBUHLER Daniel n'expriment aucune critique sur ce point. Trente deux ont soutenu avoir été dérangés pendant la nuit, leurs congés ou le week-end pour procéder à des tournées de dernière minute, dont vingt disent que la démarche était récurrente et perturbait leur sommeil et l'organisation de leur vie personnelle.

Ainsi Monsieur LEBRUN, qui admettait s'être mis en coupure chez les clients pour tenter de gagner du temps et de réduire les dépassements du temps de travail précisait "ils ne demandent pas. On est obligé. C'est la pratique de l'entreprise. C'est comme cela et pas autrement. Tout est verbal, rien n'est écrit. Ils sont malins". Monsieur LEFEUVRE Hervé parle d'esclavage. Monsieur SAVONNEAU évoque une pratique de l'entreprise résumée en ces termes "tu marches dans le système sinon tu fais de la merde". Monsieur SILLE témoigne qu'alors qu'il était en arrêt, il avait été appelé à 1h30 pour commencer à 3h car cela ne les arrangeait pas qu'il soit en arrêt. Madame TESSE affirme qu'il faut les "rappeler à l'ordre" car ils essaient toujours de faire dépasser les horaires. Monsieur BELVAL s'est entendu répondre que les dépassements ne se verraient pas et qu'il serait couvert en cas de contrôle. Il se rappelle avoir été appelé en coupure pour repartir car le client était prioritaire. Il témoigne du fait que tous les chauffeurs craignaient d'avoir un accident à force de dépassements. Monsieur BRILAUD dit avoir demandé des consignes écrites qui ne lui ont jamais été fournies, tout étant demandé oralement. Laurent DENIAU, après avoir confirmé l'obligation de retirer la carte, soutenait qu'en cas de refus de procéder ainsi les chauffeurs étaient convoqués par Monsieur ROUSSET qui leur faisait la morale et les menaçait. Jean-Claude FERLAY, tout en disant s'être opposé aux demandes de dépassement, affirmait "il y a la loi française mais il y a aussi la loi PERRENOT ROBINEAU". Olivier FORESTIER relate s'être fait dire qu'il n'avait pas le choix en ces termes : "tu fais ta tournée ou tu dors dans le camion, tu fais comme tu veux, on s'en fout". Benjamin GOULETTE se rappelle avoir été appelé très souvent pendant ses temps de repos ou de coupure, relatant qu'une fois Monsieur ROUSSET l'avait appelé cinq ou six fois afin de lui dire qu'il devait partir dans l'heure, "il fallait qu'il soit là sur un claquement de doigt". Une autre fois il avait perdu sa carte conducteur mais Monsieur ROUSSET lui avait dit de se débrouiller pour venir travailler dans tous les cas. Il avait dès lors roulé sans carte. Emilien LEBOUIC expose que lorsqu'il se mettait en coupure on lui demandait des comptes en lui disant : "pourquoi tu coupes les autres ne le font pas ?". Il ajoutait qu'ils voulaient que les chauffeurs ne "respectent pas la RSE et foncent", "il y a la loi et si tu la respectes tu te prends la tête avec eux". Monsieur Franck LEFEBVRE rapporte qu'on lui avait dit qu'il n'avait pas d'autre choix que de faire des dépassements car le client était prioritaire. Erwan MARIE indique qu'on avait voulu lui faire signer une décharge de responsabilité pour les dépassements en cas de contrôle (sans produire cependant celle-ci). Jimmy MEUNIER désigne Monsieur ROUSSET comme étant l'auteur des demandes de dépassements, ajoutant "il fallait

faire la tournée et se taire”. Monsieur Patrick MORELLE déclare s’être positionné en repos pour décharger ou recharger le camion son employeur l’incitant à le faire en disant “la nuit tu peux rouler, on craint rien on peut mettre les pieds dedans”. Il s’estimait “obligé” par sa hiérarchie à faire ces dépassements. Monsieur PARIS explique que lorsqu’il s’arrêtait, faute de temps pour finir sa journée, il se disputait avec sa hiérarchie. Ainsi lorsqu’il avait un jour signalé à Monsieur ROUSSET qu’un départ demandé ne respectait pas la législation celui-ci avait “rigolé” et “suite à cela il avait été le sujet de discussion avec Monsieur KIELINSKY”. Monsieur PLESSIS Shannon affirme que les chauffeurs ne faisaient que dépasser la RSE et qu’en cas de refus Monsieur ROUSSET leur faisait des remontrances.

A ces plaignants, s’ajoutent les témoignages d’autres chauffeurs qui, tout en souhaitant ne pas porter plainte, confirment l’existence sur le site de SOULITRE de demandes de mise à quai ou de dépassement du temps de travail, sans respect pour la législation sur le temps de repos, auxquelles plusieurs disent ne pas s’être soumis.

Dans leur discours, il s’agissait parfois de consignes explicites. Ainsi Madame ARBINOT Myriam relate que Monsieur ROUSSET l’a sollicitée en ce sens (coupure à quai). Le témoin parle de fatigue générale et du fait que “tout marchait au chantage” avec avertissements en cas de refus d’heures. Elle désignait Monsieur POUPON comme la faisant chanter. Monsieur CLEMANN Nicolas, Monsieur CHAVET Brandon, Monsieur CHATEL François, Madame DARREAU Alexandra (dépassement de temps de conduite), Monsieur DAVOUDET Sylvain, Monsieur FRANCHET Nicolas et Monsieur GIRARD Charly, confirment le procédé mais n’y ont pas fait droit sans que cela ait eu de conséquence pour eux. Ce dernier précise : “l’entreprise demandait de livrer, de ne pas faire de pause, de ne pas respecter les temps de conduite mais de respecter les temps de livraison chez les clients”. Quand il parlait de dépassement ses interlocuteurs étaient indifférents, et disaient : “bouge ton cul cela ne va pas le faire”. Madame HUBERT Christelle déclare avoir vainement demandé un ordre écrit de dépassement, à l’instar de BUARD Quentin.

Ces ordres oraux sont explicités clairement et sont décrits comme réguliers par BERNIER Jacky (chauffeur embauché de 2000 à 2015), BERNARD Thierry (embauché en 2015), BLIN Didier (retraité présent en 2010 jusqu’en 2018), BOIVIN Pascal (chauffeur en 2016), BONNEFOY Jérôme (chauffeur de mars 2015 à mars 2016), BOUGARD Damien (chauffeur de 2014 à 2017), BRETON Cédric (chauffeur de février 2018 à décembre 2018), BRUNET Lucas (chauffeur de 2020 à 2021), BUARD Quentin (chauffeur en 2015), CABARET Fabrice (chauffeur depuis 1999), CHARDON Frédéric (chauffeur depuis 2007), CHEVALLIER Franck (chauffeur de mai 2017 à juillet 2017), TROUILLET Maxime (chauffeur du 1^{er} juin 2020 à octobre 2021), THEBAULT Stéphane (chauffeur de novembre 2015 à janvier 2018), SIEFFERT Philippe (chauffeur depuis novembre 2001), SECHET Arnaud (chauffeur depuis le 2 août 2020), SOYEZ Lucas (chauffeur de juin 2020 à juillet/août 2020), ROSSIGNOL Teddy (chauffeur depuis août 2018), ROSSIGNOL Dominique (chauffeur d’octobre 1999 à l’été 2022), PIGEOT Alain (chauffeur de 2000 à avril 2018), PICARD Stéphane (chauffeur du 1^{er} octobre 2000 7 au 10 août 2018), PAUNOVIC Goran (chauffeur de 2015 à août 2016), NEVEU Prospère (chauffeur depuis 2017), LHONOREY Eric (chauffeur jusqu’en mai 2018), LEVEAU Pierre (chauffeur d’août 2011 à 2018), LEROUX Gilles (chauffeur du 1^{er} octobre 2007 au 8 août 2013), HORTEL David (chauffeur depuis le 1^{er} janvier 2018), GENDRY Jacques (chauffeur routier depuis 1986), GAUTIER Tony (chauffeur depuis 2007), EPINEAU Stanislas (chauffeur de mai 2019 à juillet 2019), DOURNIN SHAWN (chauffeur de mai 2018 à février 2019), DERAND Mickael (chauffeur de juin 2019 au 20 septembre 2021), COURTIN Jean-Claude (chauffeur de 1998 à octobre 2021), COUPEAU Patrice (chauffeur depuis 1999), COUEDOR Frédéric (chauffeur de août 2017 à avril 2018), CONARD Amandine (depuis 2014), CHOPLIN Teddy (chauffeur de août 2020 à septembre 2020), FRANCIN Yann (chauffeur de décembre 2019 au 25 juin 2021), HOUÏEX Antony (chauffeur en juin 2017), JUPIN Daniel (chauffeur du 2 décembre

1988 à septembre 2017).

D'autres salariés s'estimaient contraints de violer la réglementation, dans le cadre de demandes implicites, induites par le volume de la tournée qui, d'entrée de jeu, n'était pas tenable (LOISEL Sébastien explique qu'ils jouaient sur sa conscience professionnelle), par des incitations fortes à essayer de boucler la tournée, par des incisives du type : "les autres y parviennent bien alors pourquoi pas toi", ou encore par la conviction que s'ils ne le faisaient pas ils auraient des "soucis derrière" ou seraient "pourris" (Monsieur BARDET Florian - BLIN Didier) ou que s'ils livraient pas le client ils allaient se faire "engueuler" (Monsieur BELLY Kevin). Monsieur BONNIERE Didier fait état de dépassements pour faire des clients supplémentaires. Monsieur BOUCHE Leandre témoigne du fait que Monsieur ROUSSET avait pu lui dire qu'il n'avait d'autre choix "que d'y aller" avec menace de le mettre en refus de travail (il avait refusé sans être sanctionné). A Monsieur DEBUCK Rodolphe il avait pu être dit "ne t'occupe pas de la marque du vélo et pédale". Monsieur DELETOILE Steve affirme que s'il voulait rentrer il n'avait pas d'autre choix que d'être en dépassement. Monsieur HURAND Jordane avait signalé à une reprise qu'il allait dépasser, ce à quoi son interlocuteur avait répondu que ce n'était pas son problème. Il avait alors enlevé la carte chez le client. Monsieur JANVIER Ionut relate que l'exploitant était d'accord pour un dépassement des 10 heures et que le directeur était au courant. Il ajoute qu'on lui sortait une feuille d'infractions tous les mois mais qu'il n'y avait pas de suite. Il explique la situation par le nombre trop important de commandes prises. Monsieur GENDRY Jacques et Monsieur LENOIR Richard soulignent qu'en cas de refus l'exploitant le signalait à leur supérieur (Monsieur ROUSSET en l'occurrence) qui leur en mettait alors "plein la tête". Sur ce point Monsieur ROSSIGNOL Teddy (chauffeur depuis août 2018), estime que la situation avait empiré depuis que Monsieur ROUSSET était devenu directeur du site et qu'il lui était arrivé après un refus de dépassement du temps de conduite autorisée de voir Monsieur POUPON qui le poussait à l'infraction, en informer Monsieur ROUSSET qui l'avait convoqué pour lui dire que ce n'était pas normal qu'il ne dépasse pas les temps de conduite car les autres le faisaient.

Monsieur MENAGGAR Azdin fait valoir que sa hiérarchie sait tout et voit tout avec l'ordinateur embarqué. DEROUIN Jérôme déclare que Monsieur PAPILLON alors qu'il était exploitant avait voulu à la fin d'une tournée lui en donner une autre alors que son temps de travail était écoulé. Face à son refus il lui avait dit qu'il lui enverrait une lettre recommandée avec accusé réception, ce qu'il n'avait pas fait au final. Beaucoup d'autres confirment que, par professionnalisme, ils ne respectaient pas les temps de repos, ce que l'employeur ne méconnaissait pas, mais que c'était de leur responsabilité.

Monsieur NEVEU Prospère témoigne que Antoine POUPON met la pression pour tout dépasser, "il se fout totalement de la réglementation, faut rouler sans broncher ni s'arrêter". Monsieur ABDEREMANI Mouhouthini dit qu'ayant informé l'exploitant que cela serait compliqué, on lui avait dit de le faire et au moins d'essayer de le faire, alors "il trichait parfois". Monsieur BOURET François s'entendait dire de se débrouiller. D'autres nombreux témoignages vont en ce sens. Il en va ainsi de ceux de PAUNOVIC Goran ("il fallait faire le travail qui était demandé, c'était la politique de l'entreprise"), PIGEOT Alain ("il fallait se battre pour respecter les temps de repos"), et SECHET Arnaud ("il faut gueuler pour obtenir les coupures, si on les écoute il faut rouler en permanence. Lorsqu'il avait demandé à l'exploitation si elle attendait qu'ils s'endorment au volant et tuent quelqu'un on lui avait été répondu "qu'il ne fallait pas voir les choses comme cela"). Témoignent dans des termes proches, AIRAUD Nicolas, NGONO Rémy, NOUET Cédric, PIRON David, PIVATY Daryl, POMARES Bastien, PONTONNIER Stéphane, POUPARD Fabien, PROVOST Alan, RIANI Jimmy, ROUILLARD Dan, ROUSSEAU Michel, SIEFFERT Freddy, TANGUY Jimmy, AIRAULT Claude, BARBA Didier, BAUDRON Giovanni, BONNIERE Didier, BOUCHE Léandre, Messieurs BOULAY (Frédéric, Nicolas et Christian), BOURET

François, BOUVRY Steve, BRAULT Bruno, BRIFFAULY Jonhny, BROSSET Tony, CAHOREAU David, CARON Didier, CAUCHOIS Pierre, CHMITH Xavier, CLEMANN Nicolas, CORBIN Sébastien, DARREAU Alexandra, DELETOILE Steve, DEROUIN Jérôme, DESNOS Stéphanie, DUMAS Gilles, DUTERTRE Mathieu, FEREOL Evariste, GACHE Jacky, GARDES Jean-Luc, GIRARD Charly, GUILLOIS Didier, HUBERT Christelle, HURAND Jordan, JOLY Joel, JOUY Dominique, LAMBERT Pierre, LARDEUX A,gelo, LEHAIN pascal, MAILLARD Olivier, MARIE Franck, MENAGGAR Azdin, LESIMPLE Anthony, LEVENT Thierry, LOCHET Remy, LOISEL Sébastien, MESLIN Eric, MAURIN Aurélien, et PONTONNIER Aurélien.

Cette consigne était à ce point connue que certains chauffeurs faisaient tout pour ne pas aller sur le site de SOULITRE (exemple: Monsieur MOHAMED Julien indiquant que l'entreprise pousse aux heures). Même ceux qui indiquent qu'on leur disait de respecter les règles confirment pour certains qu'on leur demandait le motif de leur arrêt lorsqu'ils faisaient leur pause (ex: Monsieur AUBRY Sébastien). Monsieur BRUNET Jacques dit que si on les écoutait les infractions à la réglementation sociale européenne aurait été systématique. Mais quand il faisait remonter la difficulté il lui était répondu qu'ils ne demandaient pas de faire un dépassement du temps de conduite.

De plus fort, quelques chauffeurs estiment que le salut se trouvait au sein de la société PERRENOT dans la force de caractère nécessaire pour se faire respecter, mettre des barrières face à la méthode managériale consistant à toujours demander plus (Monsieur BAGLAM Christophe Monsieur CAUCHOIS) et résister aux pressions subies par les exploitants qui les répercutaient sur les chauffeurs. "Ils savaient à qui ils demandaient" selon Monsieur BROUSSEAU Jacques.

Si le terme de harcèlement n'est pas employé spontanément (en dehors de quelques uns tels Monsieur BERNIER, Monsieur PARIS dès 2017, et Monsieur LEBRUN dès 2014), celui de pression apparaît régulièrement dans les discours, résultant assurément de manière mécanique du rythme de travail, mais également de la crainte d'être sur la "sellette" en cas de "bêtise", de se faire réprimander dans le cadre de la surveillance mise en œuvre (Monsieur BOULAY Christian, Monsieur BOURET François disent qu'il fallait aller vite et qu'ils étaient sous surveillance avec les tablettes) de perdre son emploi (pour les plus anciens au regard de la difficulté de retrouver un emploi à salaire équivalent) mais également de se faire sanctionner soit en étant affecté sur des tournées non souhaitées ou nocturnes, soit en étant mis au repos forcé (ce qui génèrait une perte de salaire) soit encore en perdant le bénéfice d'une prime qualité (BRAULT Bruno - BROUSSEAU Jacques - FEREOL Evariste parle du fait que tout le monde craignait et était sur ses gardes - FOUGERAY Cédric dit que "c'était donnant donnant" avec les exploitants). Plus de quatre vingt personnes auditionnées évoquent ces sanctions, soit qu'elles les aient subies, soit qu'on les en ait menacées, soit encore qu'elles les aient vu pratiquer sur les autres.

Monsieur NEVEU Prospère se rappelle que le 29 octobre 2021, Monsieur ROUSSET l'avait convoqué pour des dépassements de temps de travail en indiquant qu'il avait l'inspection du travail sur le dos. Il lui avait dit que cela devait changer car sinon ils auraient sûrement une sanction en décembre. Le témoin pense que Monsieur ROUSSET voulait se couvrir, car par la suite il avait eu la même charge de travail. Ce que relaté est postérieur à la période de prévention mais n'est pas sans intérêt quant à la manière dont les dépassements étaient appréhendés par les cadres de la société.

Les défenseurs estiment les témoignages peu crédibles et orientés. Cependant s'ils ont été recueillis en exploitant un canevas dont les questions peuvent objectivement paraître parfois fermées, les témoins demeuraient totalement libres de leur propos à telle enseigne que tous ne sont pas venus étayer l'accusation et qu'aucun chauffeur n'a eu de réponse stéréotypée chacun se plaignant par thématique de choses différentes. En outre, la Caisse primaire d'assurance maladie ainsi que l'inspection du travail, qui avaient collecté des témoignages sur un autre format avant l'engagement de l'enquête

de gendarmerie ou concomitamment, se sont vus adresser des déclarations et attestations dont la teneur est conforme à ce qui a été dit aux enquêteurs de la gendarmerie de SAINT MARS LA BRIERE. La crédibilité des témoignages tient aussi au fait que tout en valorisant le fait qu'ils n'avaient personnellement rien à reprocher à la société PERRENOT, certains chauffeurs ou exploitants se faisaient l'écho de pratiques que d'autres subissaient. C'est particulièrement vrai des "punitions" dont l'existence étaient confirmées par d'autres personnes que les plaignants. Ainsi, Monsieur AIRAUD Nicolas, après avoir souligné que les chauffeurs se plaignaient du pourcentage important de transports régionaux, car le travail était moins plaisant et qu'il y avait une perte de salaire, et bien qu'affirmant que lorsque l'on était pas content il fallait changer d'emploi, confirmait l'existence de pression notamment sur Monsieur LE JEUNE dont il ne connaissait pas la nature. CORBIN Sébastien avait identifié que ceux qui avaient "trop de gueule" faisait des trajets sur Paris au lieu du sud ou partait en milieu de nuit. "En fonction du boulot donné on est bien vu ou non", commentait-il. FADLA Christian évoquait des accrochages entre chauffeurs et exploitants au cours desquels Monsieur ROUSSET les invitait à changer de métier en cas de mécontentement.

De manière plus forte encore les déclarations à charge sont étayées d'une part par le procès verbal d'audition de Madame GARNIER, qui permet d'identifier à quel moment a priori ces pressions ont commencé à être mises en œuvre, et d'autre part par l'audition de Madame LEROY par l'inspection du travail, qui démontre l'existence d'une politique institutionnalisée au sein de l'entreprise inscrite dans le temps, et non marginale ou occasionnelle.

En effet, Madame GARNIER, ancienne RRH de 2010 à 2014 de l'entreprise ROBINEAU, a travaillé suivant ses dires quatre mois sous la direction PERRENOT après la reprise de l'entreprise. Elle a travaillé un mois et demi suivant les dires de cette dernière (sa date de fin de contrat n'a pas été vérifiée en procédure). Elle s'exprime en des termes particulièrement durs expliquant qu'il n'y avait aucune politique ressources humaines dans l'entreprise. Les salariés n'étaient que des "numéros". La direction de l'entreprise se prenait pour "les rois du monde" et faisait fi de la réglementation s'agissant des temps de repos, temps de conduite et durées maximales de travail sans aucune prise de conscience. La nouvelle politique était à son sens la suivante :

"l'exploitation d'accepter tous les clients et de réfléchir après comment elle allait faire. Evidemment il y a eu très vite trop de clients, trop de tournées à faire, et surtout pas assez de chauffeurs dans l'entreprise. Il a donc été donné la consigne de charger les chauffeurs qui étaient là et de dépasser allègrement les temps de travail et les temps de conduite. Des chauffeurs acceptaient de le faire, d'autres non. Pour ceux qui refusaient il était demandé de les sanctionner. Les sanctions étaient les suivantes : ne plus faire découcher les chauffeurs nationaux et leur donner la région parisienne ou à l'inverse faire découcher les régionaux. ... en rentrant ces chauffeurs réfractaires avaient le droit à une réprimande et on leur disait "si tu avais accepté de dépasser, tu aurais déjà été chez toi". Il y avait aussi le "t'inquiète pas on te couvre". .. Comme autre punition il y avait aussi des changements de rythme de travail, de passer de nuit à jour, ou de jour à nuit. Les chauffeurs qui ne voulaient pas dépasser, bizarrement, partaient le dimanche soir pour rentrer le samedi. Aussi, il était demandé de gagner du temps sur les amplitudes des journées en faisant des coupures à quai. Pareil des chauffeurs acceptaient, d'autres non. Puis faut savoir que pour les chauffeurs qui n'acceptaient pas toujours de se mettre en infraction, ou qui ouvraient trop leur bouche, il m'était demandé de réduire ou de supprimer la prime qualité de ces chauffeurs. Les motifs des suppressions qui m'étaient demandées de viser étaient divers et variés: pseudo retard, mauvais entretien du camion, commission d'infractions etc... Le but c'était de punir financièrement pour inciter à rentrer dans le système... La punition la pire que j'ai vu c'était le non-respect des restrictions médicales de la médecine du travail... pour les réfractaires au système c'était la punition pour les pousser

à rentrer dans le moule ou à quitter l'entreprise. En quelques mois j'ai vu beaucoup de chauffeurs souffrir moralement, être harcelés, et devenir des têtes de Turc”.

Elle a le souvenir d'altercations verbales entre Monsieur PAPILLON et certains salariés allant “limite aux mains”. Elle ajoute que les gens qui avaient trente ans de carrière étaient menacés régulièrement et qu'au moment de son audition des salariés de l'entreprise la contactaient pour avoir des conseils. Elle décrit Monsieur PAPILLON comme étant entré dans le moule quand il était devenu directeur de site et comme ayant proféré des insultes à l'instar de Monsieur ROUSSET contre les chauffeurs du type “connard, va te faire enculer, pauvre con, bon à rien et mauvais en tout”.

De son point de vue suite au rachat, il avait été institué une véritable politique de harcèlement sur les chauffeurs qui ne voulaient pas se soumettre à la politique PERRENOT. C'est ce qu'elle appelait « marche ou crève » avec l'application de punitions aux chauffeurs réfractaires. A titre personnel il lui était demandé de retirer des temps de travail sur les relevés d'heures des cartes conducteurs des chauffeurs et de retirer toutes les saisies manuelles, ce qui pouvait représenter jusqu'à 3 ou 4 heures par personne. Elle précise que « cette petite combine PERRENOT était faite à la tête du client », Monsieur PAPILLON lui disant de ne pas toucher à telle ou telle personne (une quinzaine d'intouchables). Elle déclare, également, que Pascal PAPILLON (directeur de site) et Sébastien ROUSSET (responsable de l'exploitation), étaient dévoués corps et âme à M. KIELINSKI, le directeur régional du groupe PERRENOT.

Il n'apparaît pas que Madame GARNIER ait quitté l'entreprise dans de mauvaises conditions. A l'audience, Monsieur PAPILLON qui disait lui-même ne pas pouvoir expliquer ces propos, soulignait qu'il n'y avait aucun contentieux entre eux.

De son côté Madame LEROY, toujours en poste au moment de son audition le 30 novembre 2021 en qualité d'agent d'exploitation de la société ayant deux ans d'ancienneté, s'exprime en ces termes :

“J'essaie de faire respecter les 10h. Alors que quand je suis arrivée chez Perrenot, on m'a bien fait comprendre que les 10h cela n'existe pas. Pour tout ce qui est Carrefour, il n'est pas possible de respecter les 10h sinon on ne peut rien faire. Les conducteurs font des infractions tous les jours ; Beaucoup de chauffeurs me demandent de leur envoyer un message pour leur confirmer que c'est moi qui leur demande de passer outre la législation, mais je ne peux pas faire... Cela arrive quand il y a des soucis notamment en cas d'accident ou de panne (de modifier la tournée). On essaie de sauver au maximum ce qu'on peut... “ . ”J'avais un chauffeur qui avait des restrictions médicales comme quoi il ne devait pas travailler des jours consécutifs, on m'a répondu que ce n'était pas à lui de choisir, il fallait lui imposer et passer outre les restrictions médicales. Une autre conductrice qui devait travailler à mi-temps, le responsable d'exploitation voulait la faire travailler pendant les jours de repos. Je m'y suis opposée”.

“ Cela m'est déjà arrivé de dire à l'exploitation qu'il y avait un souci pour finir la tournée, on me répondait de me débrouiller. Du coup, je demande aux chauffeurs de couper et on leur paie les heures. Je ne me sens absolument pas soutenue. Il n'y a jamais de plan B. Il faut faire toujours, plus, toujours plus d'argent. Les 10h n'existent pas chez PERRENOT. Dès que je signale à CARREFOUR qu'une tournée ne passe pas, des fois ils nous enlèvent la tournée pour la donner à un autre transporteur. On m'a répondu que les chauffeurs devaient couper en travaillant. Les tournées sont mal faites chez CARREFOUR qui ne prend pas en compte les coupures ni même les aléas”. “J'en reviens aux 10 heures : Monsieur ROUSSET nous a dit qu'en entretien d'embauche, il disait clairement que les 10 heures n'existaient pas. Alors qu'il faudrait dire aussi que les 52 heures, les amplitudes n'existent pas non plus”. “ Je ressens une pression pas forcément liée au métier mais de mes supérieurs

hiérarchiques. C'est une pression maquillée : il faut amadouer les conducteurs. Mais je ne fonctionne pas comme ça, je sais les gars qui me dépannent et ceux qui ne me dépannent pas. J'essaie toujours de les aider quand je peux, notamment pour les jours de repos. Le samedi, il manque toujours du monde. On demande toujours à ce que ce soit toujours moi qui appelle les conducteurs pour leur annoncer qu'ils travaillent le samedi, alors qu'ils travaillent un samedi sur deux contrairement aux autres qui travaillent un samedi sur quatre. Ils n'ont pas de week-end, pas de repos en semaine. Je n'y arrive plus”.

“Il y a une politique de l'autruche chez PERRENOT. Ils font beaucoup de choses sous le bureau et il ne faut pas que cela se sache. Pour les embauches, tout est à la tête du client. Des fois, on me dit de ne pas donner de boulot à certains conducteurs. Les chauffeurs se retrouvent à être en repos de manière complètement arbitraire et illégale”. “La dernière fois, nous avions un mot d'ordre pour ne pas parler dans vos auditions. On devait dire du mal de Monsieur LEFEUVRE. Il est très mal vu. C'est devenu une personne à ne pas apprécier et la bête noire. Il soulève les problèmes mais ça se retourne contre lui”.

Les déclarations de Madame GARNIER et de Madame LEROY sont étayées par des échanges ayant eu lieu entre Monsieur ROGER, le jour de son malaise mortel sur la route en mars 2018, et Monsieur POUAPON, exploitant à l'époque. Le premier alertait le second sur son temps de travail et sur le fait que la nouvelle mission confiée était de nature à entraîner un dépassement du temps de travail. Celle-ci était cependant maintenue. Elles le sont également par un sms adressé par la société PERRENOT à Monsieur PIVATY Daryl sur lequel est indiqué : “vu avec Sébastien. Il faut qu'on aille livrer quand même à nuit, après au retour tu prends l'autoroute pour rentrer, tu vas sûrement dépasser les 10h, mais il faut pas qu'on le fasse tous les jours; A notre niveau tu n'auras pas de pénalité mais là vu la quantité de marchandises qu'il y a à livrer si on y va pas on va se prendre une soufflante par le client”. Est aussi présente au dossier une note de service établie par Monsieur PAPILLON, directeur de site, datée du 10 octobre 2016 imposant aux chauffeurs, lorsqu'ils sont au repos, de se rendre joignables à tout moment car “le repos n'est pas un congé payé”. Il était ajouté que les salariés qui ne se soumettraient pas à cette injonction seraient sanctionnés. Ce document fait écho au témoignage de nombreux chauffeurs indiquant avoir été joints de manière insistantes et répétitives sur des périodes au cours desquelles ils n'étaient pas à la disposition de leur employeur afin de réaliser des missions non prévues, violant ainsi leur droit au repos.

Un autre exploitant CONNAN Ludwig confirme, au demeurant, avoir fréquemment adressé des appels à certains chauffeurs la nuit et pendant les repos pour pourvoir à des remplacements et avoir reçu de manière régulière des appels des chauffeurs pour dire que la tournée ne pourrait pas être finie. Il précise pour sa part que s'il se rendait compte que cela n'allait pas “se faire” il essayait de régler le problème, notamment en voyant cela avec ses collègues de l'exploitation. Lorsqu'il y avait des désaccords sur les tournées avec les chauffeurs, il leur disait “tu verras ça passe” et généralement cela passait. Lorsque cela n'était pas le cas il prévoyait une solution de secours.

Il ne peut ainsi être affirmé, comme le font les prévenus, que les poursuites sont fondées sur de simples ressentis subjectifs des plaignants, ce d'autant que la plupart des témoins confirmant l'existence des consignes, appels sur les temps où les salariés ne sont pas à disposition de l'employeur et les sanctions sus-évoquées, ne sont pas en conflit avec la société PERRENOT ou les prévenus personnes physiques. Madame LEROY, plus particulièrement, ne fait pas partie des plaignantes et est une des rares exploitantes s'étant exprimée aussi clairement sur ce qu'elle vivait et était amenée à demander aux chauffeurs sur consigne de sa hiérarchie. Il n'a pas été prétendu à l'audience, ou ailleurs, qu'elle souhaiterait régler des comptes dans le cadre d'un contentieux qu'elle aurait avec la société PERRENOT.

Le croisement de ces éléments, convergeant sur de nombreux points, confirme l'existence d'une politique d'entreprise visant la seule productivité, pour éviter la perte de clients et ainsi un sinistre financier, en sacrifiant les droits tels que définis par la réglementation sociale européenne de toute une catégorie de professionnels, à savoir les chauffeurs, portant sur les temps de travail et les temps de repos notamment. Il confirme également que les recommandations médicales n'étaient pas systématiquement respectées comme l'assurent dix-huit des plaignants;

Cette politique mise en œuvre à l'initiative de la hiérarchie de l'entreprise quel qu'en soit le niveau, dépassait le cadre normal de l'exercice du pouvoir de direction qu'il n'appartient pas à la juridiction de remettre en cause.

Les demandes, explicites ou implicites, récurrentes de violation de la réglementation sociale européenne, le non respect plus ponctuel des recommandations médicales et les appels répétés sur les temps de repos, participent d'une démarche volontaire. En outre, à leur niveau de responsabilité, qu'il s'agisse du chef d'exploitation, du directeur de site, ou du directeur régional, chacun des prévenus ne pouvait qu'avoir la pleine conscience qu'une telle violation des règles applicables en matière de transport était susceptible d'avoir des répercussions fortes sur la santé et la vie familiale des chauffeurs (manque de repos, anxiété, stress, endormissement au volant, désorganisation de la vie familiale), la réglementation mise en place ayant vocation à préserver la sécurité des salariés. Il en est de même des conséquences d'appels répétés adressés aux chauffeurs pour procéder à des remplacements intempestifs. De nombreux plaignants ont au demeurant évoqué des séparations qu'ils ont mis en lien avec leur travail et/ou divers problèmes de santé objectivés par le docteur LE CAM requis pour donner un avis médical. Ce dernier a donné son avis pour environ onze d'entre eux, et fixé l'ITT à zéro jour estimant impossible au vu des seuls dossiers médicaux de donner un avis sur l'existence d'un lien entre les pathologies identifiées et le travail des chauffeurs concernés. L'absence d'expertise psychiatriques telles que préconisées par cet expert n'est pas de nature à remettre en cause la qualification de harcèlement moral dès lors que la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail est exigée par le texte de répression.

Reste la question des imputabilités.

Il résulte des auditions et de l'audience que Monsieur KIELINSKI est depuis février 2014, date de rachat de l'entreprise par PERRENOT, directeur régional du site de SOULITRE en sus de celui de DENAIN (59). En effet, s'il affirme dans ses conclusions de relaxe remises à l'audience qu'il n'était jusqu'en 2019 responsable que du site de DENAIN, il a déclaré devant les services enquêteurs que depuis janvier 2014 le site de SOULITRE était "devenu" sous sa "responsabilité" et que c'est lui qui le "dirigeait" à cette période, ajoutant que comme il ne pouvait pas être présent souvent, il avait personnellement désigné Monsieur PAPILLON comme responsable de site. Il a confirmé ce point à l'audience. Monsieur GIVONE, organe de direction de l'entreprise PERRENOT, en a fait de même.

Aucune fiche de poste n'est communiquée à la procédure. Néanmoins, Monsieur GIVONE a défini le poste de directeur régional comme "une courroie de transmission" entre la direction générale et les sites d'exploitation. Sa mission est d'organiser et de s'assurer du bon fonctionnement de l'entreprise.

PAPILLON Pascal a été responsable de site de 2014 au 30 juin 2019. Il déclare à l'audience avoir eu une délégation de pouvoir sur les embauches et les salaires ainsi que sur le respect de la réglementation à partir de mars 2014 (sans formalisation écrite de celle-ci), en tant que responsable du personnel, avant de se reprendre et de dire qu'en 2018 il avait eu une délégation pour le matériel (surtout sur le passage au mine des camions).

ROUSSET Sébastien dit avoir été embauché en tant qu'exploitant, en septembre 2000, puis comme responsable d'exploitation en 2015. Il est devenu directeur de site le 1er juillet 2019. Une délégation de pouvoir écrite lui a été donnée le 1^{er} août 2019.

Aucune fiche de poste n'est communiquée à la procédure concernant ces postes. Néanmoins Monsieur GIVONE, décrit les directeurs de site, qui peuvent être aussi responsables d'exploitation dans certains cas en fonction du nombre de salariés sur le site, comme se chargeant également du bon fonctionnement de l'entreprise, comme ayant une pleine liberté de recrutement des conducteurs, et des manutentionnaires et comme ayant la responsabilité de gérer l'entreprise en respectant la législation en vigueur et de faire en sorte que ce soit géré en bon père de famille.

Il précise qu'aucune délégation de pouvoir n'avait été formalisée avant 2018 (celle-ci portait sur le matériel), puis en 2019 il était établi une délégation plus large.

POUPON Antoine, déclare avoir été recruté en juillet 2017 comme agent d'exploitation et être devenu responsable d'exploitation à compter de mars 2020. Il précise n'avoir reçu aucune délégation.

La seule fiche de poste communiquée est celle des exploitants. Elle leur impose de mettre en tournées les différentes positions clients, de les élaborer, de gérer les conducteurs, de veiller à la productivité du transport, de prendre en compte les contraintes d'exploitation, de respecter et faire respecter la législation sociale, de faire respecter les règles du fret, de faire respecter les consignes de sécurité liées à la manutention des charges et au transport des marchandises, et d'optimiser les tournées.

Les différents témoignages recueillis établissent que Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET et Monsieur POUPON, pendant leur période d'emploi en tant que chef d'exploitation (pour deux d'entre eux), directeur de site (pour deux d'entre eux), mais également exploitant (pour l'un d'entre eux), ont mis en œuvre la politique d'entreprise ci-dessus établie à un degré ou à un autre, parfois en restant plus en retrait (impulsant ladite politique) d'autre fois en y participant plus activement en fonction des circonstances (donneur d'ordre direct, mise en œuvre de remontrances, ou de sanctions).

Ils ont dès lors personnellement engagé leur responsabilité pénale dès lors qu'ils ont été acteurs de ce harcèlement, en premier ordre lorsqu'ils obligeaient les chauffeurs à violer la réglementation, en second ordre lorsqu'ils sanctionnaient, ne serait-ce par une simple remontrance, les refus d'obtempérer des chauffeurs à un ordre illégal.

S'agissant de Monsieur KIELINSKI, bien que la distanciation géographique, et sa faible présence sur site, le faisait très peu entrer en contact avec les chauffeurs, son rôle dans la politique d'entreprise dénoncée n'était pas secondaire, les trois autres prévenus agissant sur consignes de leur hiérarchie aux dires de plusieurs plaignants le désignant comme le donneur d'ordres initial. Il en va ainsi de Monsieur LEBRUN, Monsieur PLOUZEAU, Monsieur RENARD, Monsieur LAUNAY, Monsieur LEFEUVRE, Monsieur DARAGON, Madame CONARD, Monsieur COURTIN. Monsieur RENARD plus spécifiquement, après avoir dit lors de son audition que Monsieur ROUSSET et Monsieur KIELINSKI étaient "les deux plus graves de l'entreprise", et que Monsieur ROUSSET lui avait déclaré être "intouchable", précisait que tout fonctionnait sous les ordres de Monsieur KIELINSKI et que "à chaque réunion syndicale, lorsque l'on venait à évoquer certains problèmes, ce dernier (...) répond(ait) que la porte de sortie (était) grande ouverte en ajoutant qu'il y avait plein de curriculum vitae sur son bureau". Il ne peut pas plus prétendre ne pas avoir été au fait de la situation dès lors que Monsieur LEBRUN avait écrit à Monsieur PAPILLON en septembre 2014 pour se plaindre du harcèlement auquel ce dernier se livrait dans l'entreprise. Monsieur KIELINSKI, à qui la missive avait été transmise, lui avait alors écrit personnellement le 22 octobre 2014 pour lui dire qu'il envisageait de saisir la médecine du travail de sa situation personnelle en raison de son courrier jugé "inquiétant" et allait organiser une table ronde notamment avec Monsieur PAPILLON et Monsieur ROUSSET pour retrouver un mode de communication "basé sur l'écoute de l'autre et le respect".

Son expérience professionnelle antérieure à la reprise de la société ROBINEAU, et ses déclarations à l'audience, démontrent que Monsieur KIELINSKI avait une

connaissance précise et très fine du travail des chauffeurs, des salariés de terrain, de leurs contraintes, et de leurs difficultés à respecter la législation du temps de travail au cours des tournées au regard de l'activité de l'entreprise, du nombre de clients à livrer, de leurs exigences, et des délais contraints imposés par les bourses de fret. Il était, en outre, au fait des avis de la médecine du travail et des passages de l'inspection du travail, qui pour cette dernière dit, dans son avis au parquet, qu'à l'occasion d'une réunion extraordinaire du comité social et économique, la direction, que Monsieur KIELINSKY représentait, avait fait preuve, tout comme Monsieur ROUSSET, également présent, de dédain et de mépris à l'égard des fonctions des contrôleurs et de leur travail. Monsieur KIELINSKI était alors décrit comme enchaînant les provocations sans aucune considération pour le mal être exprimé par les salariés au cours de l'enquête, attitude d'autant plus interpellante que la loi impose que la santé, et la sécurité au travail des salariés soit la première préoccupation de tout employeur. Au regard de son niveau de responsabilité et d'implication (passage sur site une à deux fois chaque semaine au début de la reprise, puis une à deux fois par mois par la suite - rencontres avec les syndicats et même certains chauffeurs) et au regard de la date à laquelle la "méthode de gestion" dénoncée a commencé à être mise en œuvre, il apparaît être clairement à l'origine de celle-ci. Sa responsabilité pénale personnelle sera donc retenue.

Pour ce qui concerne la responsabilité pénale de la société PERRENOT, qui juridiquement peut se cumuler avec celle des auteurs de l'infraction intentionnelle reprochée, il est constant qu'elle ne peut être engagée que par les infractions commises par l'un de ses organes ou l'un de ses représentants. Le terme d' "organe" s'entend dans le cadre des sociétés, du gérant, du président directeur général, du conseil d'administration, et encore de l'assemblée générale. La qualité de "représentant" désigne les personnes physiques considérées comme exprimant la volonté de la personne morale. Entrent dans cette catégorie les représentants légaux de la personne morale, mais aussi les administrateurs provisoires, les mandataires ou salariés bénéficiant d'une délégation de pouvoirs y compris de fait. Il y a délégation de fait dès lors que les prérogatives qu'ils détiennent ont été octroyées tacitement ou implicitement par les organes de la société ou ses représentants légaux.

Il convient au préalable de retenir que l'infraction reprochée aux quatre prévenus, personnes physiques poursuivies, a été commise dans le cadre de leurs fonctions et pour le compte de la société, s'agissant d'assurer la rentabilité de celle-ci et sa pérennité par la satisfaction des clients.

La seule délégation de pouvoir versée à la procédure date du 1^{er} août 2019 et a été donnée par Monsieur GIVONE à Monsieur ROUSSET. Elle porte délégation du contrôle et du respect de la durée du travail légale, conventionnelle et communautaire, s'agissant de l'activité des chauffeurs, de la prévention des accidents du travail dont peuvent être victimes les chauffeurs et du contrôle des échéances réglementaire de l'ensemble du parc automobile. L'acte précise qu'il s'agit d'une délégation de responsabilité pénale.

Aussi, à tout le moins à compter du 1^{er} août 2019 la responsabilité pénale de la société PERRENOT ROBINEAU est engagée du fait du harcèlement institutionnel auquel Monsieur ROUSSET a participé à l'égard des chauffeurs de la société.

Pour la période courant du 1^{er} janvier 2016 au 31 juillet 2019, Monsieur GIVONE a déclaré qu'aucune délégation n'avait été formalisée par écrit. Dans les conclusions de relaxe, page 9, il souligne que Monsieur KIELINSKI était responsable d'agence au sein de la société PERRENOT DENAIN jusqu'au 1^{er} juin 2019 en sorte qu'il n'était de son point de vue ni organe ni représentant de la SAS PERRONOT ROBINEAU avant cette date. En s'exprimant en ces termes, il reconnaît qu'en sa qualité de directeur régional ce dernier avait la qualité de représentant de la personne morale pour les sites qu'il administrait et contrôlait, mais les limitait au site de DENAIN. Or, à l'audience, questionné sur lesdits sites dont il avait la responsabilité Monsieur

KIELINSKI, confirmé en cela par Monsieur GIVONE lors de l'instruction à l'audience, a indiqué qu'il avait préparé en 2013 la reprise de la société ROBINEAU par la société PERRENOT et que dès le rachat intervenu il était devenu juridiquement le directeur régional en charge du site de SOULITRE, qu'il dirigeait. En outre, Monsieur GIVONE à l'audience a décrit le directeur régional, pris en la personne de Monsieur KIEKINSKI, comme étant "une courroie de transmission" entre la direction générale et les sites d'exploitation, avec pour mission d'organisation et de bon fonctionnement de l'entreprise.

Dans ce cadre, dans l'organisation complexe qui est celle du groupe PERRENOT, qui a mis en place plusieurs niveaux hiérarchiques, Monsieur KIELINSKI disposait pleinement de la compétence, de l'autorité, des moyens nécessaires pour accomplir la mission qui lui était confiée et disposait du pouvoir concret de donner des ordres, de les faire respecter et de faire cesser toute situation à risque eu égard à son niveau de responsabilité et de l'indépendance qu'il avait dans ses fonctions.

Il s'est au demeurant présenté devant l'inspection du travail comme le représentant de la société, notamment à l'occasion d'une réunion extraordinaire du comité social et économique visé par l'inspection du travail dans son avis parquet, organisée pour faire le retour de l'enquête mise en œuvre par l'organisme d'état.

Celui-ci a par suite engagé la responsabilité de la personne morale dans les termes de l'article 121-2 du code pénal, et de la prévention pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2016 et le 1^{er} août 2019, date à laquelle une délégation de pouvoir a été donnée à Monsieur ROUSSET, es qualité de directeur de site.

Il sera ainsi entré en voie de condamnation à l'égard de l'ensemble des prévenus personnes physiques ainsi que de la personne morale, sauf pour les faits récapitulés ci-après.

En effet, compte tenu de la période de prévention, à savoir du 1^{er} janvier 2016 au 30 janvier 2021, et des périodes d'emploi des plaignants, indiquées lors de leurs auditions sans qu'aucun élément ne vienne étayer ou préciser leurs déclarations (les contrats de travail n'ayant pas été versés en procédure, pas plus que les documents relatifs aux périodes d'emploi) il convient ainsi de :

- relaxer Monsieur POUPON pour la période de prévention courant du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} juillet 2017, au regard de sa date de recrutement, ce qui intéresse donc les salariés suivants : Monsieur BERNIER, Monsieur BOSSE, Monsieur GEOFFROY, Monsieur PARIS, MARIE Dylan, Monsieur MONTALBETTI et MARIE Erwan.

- relaxer Monsieur PAPILLON pour les faits de harcèlement qui lui sont reprochés postérieurement au 30 juin 2019, date de son départ en retraite, ainsi que ceux qui intéressent Monsieur SELLIER dont le contrat a débuté le 27 avril 2020, Monsieur DENIAU dont le contrat a commencé en novembre 2020, Monsieur LEBOUUC recruté en mai 2020, Monsieur LEBRUN Jimmy recruté en août 2020, et Monsieur PLESSIS employé en janvier 2021.

- Relaxe tous les prévenus pour les faits intéressant Monsieur KNEUBUHLER, celui-ci ayant expliqué avoir été employé seulement pendant un an par la société PERRENOT, période au cours de laquelle il était soit en arrêt maladie soit en congé,

Sur l'homicide involontaire intéressant la personne de Monsieur LE JEUNE:

En application de l'article 221-6 du code pénal "le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende".

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à

cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende”.

En l'espèce il est reproché aux prévenus d'avoir à SAINT MARS LA BRIERE le 29 avril 2018 dans le cadre d'une relation de travail par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du code du travail et ce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorés, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant des délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dans le numéro a été donné au client, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congé, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne tout en interdisant l'usage de l'autoroute sanctionnée par la perte de la prime qualité, involontairement causé la mort de Pascal LEJEUNE.

L'article L1121-1 du code du travail dispose que “nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché”.

L'article L4121-1 du code du travail impose, de son côté, à l'employeur de prendre 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”.

Le 29 avril 2018 Monsieur LE JEUNE Pascal était retrouvé pendu à son domicile.

L'enquête sur les causes de la mort entreprise par les services enquêteur a permis de conclure que Monsieur LE JEUNE s'était suicidé. Cet événement tragique était intervenu alors qu'il était en week-end avec sa famille et non au temps du travail.

Madame LECOURT lie la cause du décès de son conjoint à ses conditions de travail et à l'épuisement psychologique auquel il le conduisait en raison du rythme de travail trop soutenu, de ses horaires, et des sanctions, outre dévalorisation qu'il y subissait pour son plus grand désespoir sans trouver d'autre emploi.

La défense oppose d'une part que le 29 avril 2018 il ne s'était rien passé en sorte que l'infraction d'homicide involontaire ne saurait être caractérisée pour des faits antérieurs et d'autre part que les causes du suicide sont incertaines dans un contexte où d'une part aucun document testamentaire n'a été rédigé, où d'autre part il est établi qu'il avait des problèmes conjugaux et familiaux, et où enfin il s'était emporté de manière incompréhensible contre son fils le jour de son décès.

Sur l'existence d'une faute :

Il sera déclaré en premier lieu que l'argument portant sur la date des faits n'est pas pertinent dès lors que la qualification d'homicide involontaire peut être retenue lorsque le décès intervenu à la date retenue dans la prévention est la conséquence d'un fait fautif qui s'est inscrit dans la durée, le fait générateur étant dans ce cas nécessairement décalé par rapport à la survenue du décès.

S'agissant du fait fautif, il y a lieu tout d'abord de se référer aux précédents développements se rapportant à la méthode de gestion de l'entreprise, mettant sous

pression les chauffeurs au point de les conduire à violer la législation relative aux temps de travail et de conduite, nationale et européenne, dès janvier 2014. Monsieur LE JEUNE a également été victime de cette politique d'entreprise si l'on s'en tient aux différents témoignages recueillis le concernant.

En effet, BOURNEUF Muriel et BROUSSEAU Jacques le décrivent comme victime de harcèlement moral au travail. Christian FADLA relate qu'il subissait de fortes pressions au travail. Monsieur LE JEUNE disait qu'il en avait marre "de cette boîte de merde et qu'il n'arrêtait pas de l'emmerder".

Madame LENOGUE Dominique confirme que Monsieur LE JEUNE faisait état d'une souffrance au travail et qu'il vivait son affectation à Paris comme une punition : "on lui donnait un travail de merde pour le punir". Il avait signifié à sa hiérarchie qu'il n'était pas possible de tenir la cadence. Paris l'épuisait et il était très anxieux à chaque fois qu'il devait repartir pour une nouvelle semaine. Il n'arrivait pas à vivre bien des événements familiaux car il était anxieux à l'idée de reprendre la route.

FRAUVEAU Cédric, lors de son audition en 2018, explique que les conditions de travail de Monsieur LE JEUNE depuis plusieurs années étaient très compliquées, évoquant des problèmes récurrents avec la direction (gestes déplacés, absence de considération, mépris, non respect de la réglementation sociale européenne, ...).

GARNIER Patricia, responsable des ressources humaines de 2010 à 2014, savait que Monsieur LE JEUNE était en souffrance morale au travail. Elle lie, d'ailleurs, le suicide de Monsieur LE JEUNE aux conditions de travail qu'il subissait chez PERRENOT, celui-ci étant traité comme un chien, une tête de turc et s'entendait dire "tu fais ce qu'on te dit et tu fermes ta gueule".

LEBRUN Pascal indique avoir été témoin des accrocs avec les responsables de l'exploitation, ajoutant que plus Monsieur LE JEUNE disait détester faire Paris "plus on lui en donnait".

BERNIER Jacky émet comme opinion, qu'en ce qui concerne Monsieur LE JEUNE, il y avait eu une accumulation de harcèlements au travail pendant plusieurs années, car la direction et les exploitants étaient beaucoup sur les chauffeurs. Il explique que sur la fin il venait au travail, mais était dépité, que ses relations avec les exploitants étaient très moyennes tandis qu'il existait un conflit avec Monsieur Sébastien ROUSSET et Pascal PAPILLON qui lui "reprochaient des choses qui n'avaient pas lieu d'exister". Il avait personnellement assisté à une altercation entre Monsieur LE JEUNE et Monsieur ROUSSET, le premier disant que la charge de travail était trop importante pour être réalisée dans la journée. Un même type d'altercation avait eu lieu avec Monsieur PAPILLON sur le même sujet. A titre de punition on lui imposait des changements de camion. Il se trouvait avec un vieux camion et on lui changeait ses tournées à la dernière minute, en sorte que sur la fin il en avait marre, "lorsqu'on lui parlait il était fatigué et sur le burn-out à la limite de flancher".

BRETON Cédric (chauffeur de février à décembre 2018) soutient que les relations entre Monsieur LE JEUNE et les exploitants étaient "horribles, il mangeait un truc de fou. Ils n'arrêtaient pas de lui casser les couilles. C'était la maternelle. Il était harcelé". "Il était puni, il avait droit à toutes les merdes ce qu'il ne supportait plus. Il était puni car il ouvrait sa gueule".

Monsieur COUPEAU Patrice (chauffeur depuis 1999) soutient que : "pour le punir l'entreprise faisait arriver (Monsieur LE JEUNE) "tous les jours et rentrer tous les soirs alors qu'il ne supportait plus Paris et que son boulot c'était la grande route. On peut dire qu'ils l'ont harcelé jusqu'au bout. L'entreprise voulait qu'il s'en aille". Il estime qu'au lieu de progresser professionnellement Monsieur LE JEUNE avait régressé car, avec ses problèmes avec l'entreprise, il ne faisait plus que du Paris au lieu de la grande route. Le témoin n'avait pas assisté à une altercation avec sa hiérarchie mais il avait entendu parler de disputes entre Monsieur LE JEUNE et Monsieur ROUSSET mais aussi Monsieur PAPILLON.

Monsieur LAUNAY (chauffeur de mai 1999 à avril 2016) parle de Monsieur LE JEUNE comme un chauffeur “s’engueulant” souvent avec Monsieur ROUSSET, peut-être à propos de la surcharge de travail. Il était pris “pour un con comme beaucoup de chauffeurs”. “Il disait ouvertement qu’il en avait marre de cette entreprise ... il était dans le collimateur et ils le faisaient chier pour qu’il craque”.

LENOIR Richard (chauffeur d’avril 2008 à septembre 2016) au courant des altercations verbales entre Monsieur LE JEUNE et Monsieur ROUSSET, sans en avoir jamais été témoin, le pensait puni. On lui faisait comprendre qu’il fallait qu’il démissionne même s’ils ne le disaient pas franchement.

PICARD Stéphane décrivait les relations de Monsieur LE JEUNE avec les exploitants comme étant très mauvaises. Ils ne lui disaient même pas bonjour. Il avait entendu parler, sans en être témoin, d’une altercation avec Monsieur ROUSSET.

PIGEOT Alain (chauffeur de 2000 à avril 2018) parle de Monsieur LE JEUNE comme étant “toujours en conflit avec la pression qu’on lui mettait. Plus tu la ramènes plus ils te mettent la pression”. Ses relations avec les exploitants étaient exécrables, “il y avait toujours quelque chose qui n’allait pas”. Il faisait l’objet de punitions, on lui faisait faire ce qu’il n’aimait pas faire.

Au delà du harcèlement, toutes les personnes auditionnées confirment que les tournées préparées au jour le jour, ne leur étaient communiquées qu’avec un délai de prévenance très court (le soir pour le lendemain quelle que soit l’heure de départ) et sans garantie de maintien de celles-ci compte tenu du nombre de changements pouvant intervenir par tournée. Ils n’avaient, en outre, jamais les mêmes tournées, ni les mêmes horaires, ce qui avait des effets déplorables tant sur l’organisation de leur vie privée que sur l’état de fatigue des chauffeurs.

Beaucoup se plaignent d’un climat social détestable en raison des tensions fortes existant entre les chauffeurs et les exploitants, chacun enfermés dans des logiques et préoccupations différentes. Nombreux font état d’échanges verbaux agressifs, à la limite de la violence physique parfois.

Très peu des chauffeurs auditionnés indiquent avoir une charge de travail normale. La plupart parlent de charge de travail intense à la limite du tenable, et de l’absence de possibilité de réaliser les tournées fixées dans le temps dévolu par la réglementation sociale européenne.

Des risques psycho-sociaux, tels que décrits dans la première partie de la motivation de la présente décision concernant le harcèlement poursuivi, sont ainsi très vite apparus dès la reprise de la société ROBINEAU par la société PERRENOT, se sont poursuivis, et accentués, par la suite, sans jamais avoir donné lieu à un accompagnement ou encore à un plan d’action par l’employeur tel que l’impose l’article L 4121-1 du code du travail. Ce n’est qu’après le décès de Monsieur LE JEUNE et la réalisation d’une enquête par l’inspection du travail que les premières démarches ont été amorcées, sous l’insistance au demeurant de cette dernière puisqu’elle a dû aller jusqu’à une procédure de mise en demeure le 25 janvier 2022. Entre la première lettre de recommandations du 24 mai 2018 et la mise en demeure de janvier 2022, la société PERRENOT qui conteste avoir été informée de l’exercice d’un droit d’alerte par les représentants du personnel en 2020 (alerte effectivement non démontrée en procédure), ne justifie ainsi de la mise en œuvre de réelles initiatives que courant 2021 si l’on excepte les questionnaires sur les risques psycho-sociaux diffusés en 2018, qui ont permis d’objectiver une souffrance au travail importante au sein du site de SOULITRE, sans doute majorée par le choc créé par ce décès mais manifestation pré-existante à celui-ci.

Le fait que Monsieur LE JEUNE n’ait jamais évoqué la question du suicide est indifférent aux débats dans la mesure où depuis l’apparition des premiers signes de

dégradation de ses conditions de travail, Monsieur LE JEUNE n'a cessé (aux dires de plusieurs chauffeurs) d'en informer son employeur, en interpellant Monsieur PAPILLON, directeur du site, sur le caractère insupportable des tournées en région parisienne, et en se confiant également à Madame GARNIER, ancienne responsable des ressources humaines de l'établissement où il travaillait. Or, selon cette dernière, il n'y avait eu aucune réactivité ni prise de conscience de la part de la direction qui ne pouvait ignorer raisonnablement la situation.

En effet, Monsieur Jean-Marc COMMARMOT, responsable QSE de l'entreprise à l'époque des faits, pourtant favorable à l'employeur lors de son audition par la Caisse primaire d'assurance maladie explique lors de celle-ci que l'étude KARASEC, menée par l'entreprise, a révélé de graves problèmes de souffrance au travail. Au regard des "niveaux de tensions anormaux dans l'entreprise" qu'il souligne, celles-ci étaient nécessairement perceptibles par la direction de l'entreprise, ce d'autant qu'il ressort des auditions des collègues de Monsieur LE JEUNE qu'ils étaient pour la plupart conscients de la dégradation de ses conditions de travail et du mal-être criant que cela occasionnait, puisqu'il s'en ouvrait assez largement. En outre, il avait sollicité très régulièrement la médecine du travail entre 2014 et novembre 2017 pour des difficultés liées à son travail, dont cette dernière faisait retour à Monsieur PAPILLON. Également dès septembre 2014 Monsieur LEBRUN avait tiré la sonnette d'alarme, sans que cela ait provoqué de réaction, ce qui de toute évidence a été à l'origine des arrêts de travail de 2014 et de 2017 de Monsieur LE JEUNE.

Dans sa lettre du 21 septembre 2014, communiquée à l'époque à Monsieur KIELINSKI, Monsieur LEBRUN Pascal écrivait, en effet, à Monsieur PAPILLON en lettre recommandée pour lui reprocher les provocations et menaces auxquelles ce dernier se livrait. Il parlait de dictature moderne poussant les plus faibles au suicide et les autres à la dépression. Il reprochait à Monsieur PAPILLON et à Monsieur ROUSSET de se venger sur les chauffeurs, d'avoir une anarchie dans le travail, et de faire pression de manière non respectueuse au risque que cela retombe sur la santé des chauffeurs. Évoquant un harcèlement par la hiérarchie, il illustrait son propos en parlant de Monsieur LE JEUNE qu'il estimait victime de tels comportements, ainsi que de pression et de sanctions. Monsieur PARIS Tony également parlait de harcèlement intéressant sa propre personne, le 15 mai 2017 aux membres du CHSCT.

Certes avant le décès de Monsieur LEJEUNE il avait été fait droit à sa demande de prise de poste après 5 heures, mais son affectation en région parisienne alors qu'il était grand routier n'a pas été remise en cause durablement.

L'absence de mise en œuvre de plan de lutte contre les risques psycho-sociaux dans les termes de l'article L4121-1 du code du travail, qui met à la charge de l'employeur une obligation générale de sécurité renforcée, constitue une faute commise par le représentant de la société, pris en la personne de Monsieur KIELINSKI, auquel il incombait d'agir, ce qu'il n'a pas fait. Il est, en effet, rappelé qu'il a dit avoir préparé la reprise de l'entreprise dès 2013 et avoir dirigé le site de SOULITRE dans les faits dès janvier 2014 jusqu'au jour de l'audience, en sorte que sa qualité de représentant de l'entreprise, et donc d'employeur au sens de l'article L4121-1 du code du travail, est incontestable. Il convient sur sa qualité de représentant de l'entreprise de se référer aux développements précédents, intéressant l'infraction de harcèlement.

Cependant, s'il y a faute, il s'agit d'une faute non intentionnelle simple commise par Monsieur KIELINSKI.

Les mesures devant être prises pour lutter contre les risques psycho-sociaux au sens de l'article L 4121-1 du code du travail, n'étant pas de la responsabilité des exploitants, du chef d'exploitation ou du directeur de site, aucune faute ne peut être reprochée à cet égard sur ce fondement à Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET et Monsieur POUPON.

L'article 1121-1 du code du travail, autre texte visé par la prévention, ne permet pas plus de caractériser une faute, même simple à leur encontre.

Sur la relation causale entre le décès et la faute commise :

Les défendeurs soutiennent que le décès de Monsieur LE JEUNE n'est pas lié à ses conditions de travail mais à ses problèmes personnels. Il est notamment souligné qu'il s'était soumis par le passé à une thérapie familiale et que Madame LECOURT, sa compagne, avait elle-même fait état de difficultés relationnelles anciennes entre lui et son fils mineur. Une dispute était en outre intervenue quelques heures avant la découverte de son corps.

Il est constant que Monsieur LEJEUNE n'a laissé derrière lui aucune lettre expliquant son passage à l'acte et qu'il n'est pas rapporté par ses proches qu'au cours du week-end il se soit exprimé sur une problématique d'ordre professionnel.

Il est également reconnu par sa compagne et son fils que des tensions très fortes qui avaient imposé une thérapie familiale et qui avaient conduit à une première altercation le vendredi précédant son décès et une dernière le dimanche, quelques heures avant celui-ci, existaient entre Monsieur LE JEUNE et son fils. Il résulte du témoignage d'un proche que cette situation générait des tensions dans le couple, au motif que Madame LECOURT prenait le parti de son fils plutôt que celui de son conjoint dans cette querelle.

Cependant il n'est pas juridiquement exigé pour qu'un homicide involontaire soit caractérisé que la faute du prévenu ait été la cause exclusive du décès, d'autres circonstances ayant pu intervenir pour contribuer à la réalisation de l'atteinte à la vie.

Les proches de Monsieur LE JEUNE ont été entendus. Si BOURNEUF Muriel déclarait avoir senti une tristesse chez Monsieur LE JEUNE par rapport à son vécu pendant son enfance, notamment la perte de son père, et témoignait de la tension entre père et fils, elle l'estimait surtout fragilisé depuis quelques années par son travail .

Dans cette même veine, il était communiqué de nombreuses attestations, dont la teneur avait été confirmée lors des auditions entreprises, qui faisaient état d'une souffrance au travail exprimée par Monsieur LE JEUNE de manière récurrente, y compris au plus proche du jour de son suicide.

Ainsi Christian FADLA relate que Monsieur LEJEUNE l'avait informé de son mal être au travail, lui confiant en avoir assez des déplacements sur la région parisienne et subir des pressions au travail. Monsieur LE JEUNE disait qu'il en avait marre "de cette boîte de merde et qu'il n'arrêtait pas de l'emmerder". Lorsqu'il avait dit à Monsieur LE JEUNE qu'il n'avait plus qu'un an et qu'il obtiendrait sa préretraite celui-ci avait dit qu'il n'allait pas tenir, qu'il en avait marre. Le témoin disait ne rien connaître de sa vie privée mais qu'à la fin il ne parlait que du travail qui le minait.

Jacques BROUSSEAU dit que Monsieur LE JEUNE avait vainement demandé à Monsieur PAPILLON de faire un autre travail et qu'il était constamment harcelé.

Madame Dominique LENOGUE est persuadée qu'il avait senti qu'il n'y ait pas d'échappatoire à la situation professionnelle puisqu'il avait cherché à quitter cette entreprise sans y parvenir.

JEROME Richard témoigne du fait que Monsieur LE JEUNE avait été affecté moralement par la constitution d'équipes courtes distances et longues distances, étant relevé qu'il avait été "débarqué" de la longue distance. Monsieur LEJEUNE ne supportait plus la région parisienne et voulait plus de diversité dans son travail.

Monsieur LEBOUCHER s'exprimait à son propos en des termes proches.

Monsieur MARI Franck décrit Monsieur LE JEUNE comme ayant été submergé et n'ayant pas pu résister à la pression.

BERNIER Jacky explique que "lorsqu'on lui parlait il était fatigué et sur le burn-out à la limite de flancher".

BRETON Cédric soutient que Monsieur LE JEUNE était à bout, "on voyait qu'il n'en pouvait plus".

Monsieur COUPEAU Patrice pense que son suicide est lié tant à des problèmes familiaux qu'au stress important au travail car il ne s'entendait pas avec son affruteur de l'époque et au final s'était mis à dos toute l'entreprise. Il ne supportait plus cette tension. Il en pleurait". Il ajoute qu'il parlait constamment de ses problèmes avec l'entreprise qu'ils aient été au sein du travail ou à l'extérieur.

PIGEOT Alain précise qu'"il en avait marre car il faisait tout ce qu'il n'aimait pas faire", ce qu'il prenait à cœur. Il ne s'en cachait pas.

Monsieur LAUNAY Christophe et Joel comme DARAGON Eric, décrivent Monsieur LE JEUNE comme étant toujours stressé, harcelé, et affirmant en avoir marre.

Monsieur RENARD se rappelle Monsieur LE JEUNE comme venant au travail en étant angoissé, car il y avait une mauvaise relation avec les exploitants qui le rabaisaient au point qu'à la fin il n'avait plus aucun contact avec eux. Ils déposaient ses missions dans sa case.

FEAUVEAU Cédric déclare ne pas avoir été surpris par le suicide de Monsieur LE JEUNE car il ne s'entendait pas avec les cadres de l'entreprise et était souvent sanctionné. Il était en conflit avec Monsieur PAPILLON et Monsieur ROUSSET. Monsieur PAPILLON avait dû intervenir lorsque Monsieur LE JEUNE avait eu une altercation avec Monsieur ROUSSET.

MANIEZ Christophe, BELVAL Mickael et LEFEBVRE Franck ont la conviction que Monsieur LE JEUNE s'était suicidé en raison de ses conditions de travail.

MEUNIER Jimmy déclare que Monsieur LE JEUNE lui avait dit qu'il avait été persécuté et poussé à bout.

MONTALBETTI Franck affirme que Monsieur LE JEUNE n'avait pas supporté ce que la société lui avait fait subir. Il était fatigué à la fin. Il avait "pété les plombs dans les bureaux et avait de mauvaises relations avec les exploitants".

PICARD Stéphane rappelle que Monsieur LE JEUNE avait demandé à ne plus faire la région parisienne, mais n'était pas entendu, et cherchait du travail pour changer de société. Il indiquait avoir mangé avec Monsieur LE JEUNE le vendredi précédant son décès et que celui-ci lui avait indiqué qu'il cherchait un autre travail car il ne supportait plus de travailler comme on le faisait travailler.

LEBRUN Pascal indique que le vendredi précédant son geste Monsieur LE JEUNE lui avait dit "je ne peux plus de cette boîte, je ne peux plus travailler ici, je ne sais pas si je vais continuer".

Au delà de ces témoignages il est démontré par différentes réponses à des recherches d'emplois que Monsieur LE JEUNE avait véritablement tenté entre 2014 et 2018 de trouver un nouvel emploi de chauffeur sans y parvenir (Lettre du 17 juillet 2018 des transports Richard - Lettre du 28 février 2017 du groupe Perocheau - Lettre de la société PASSENAUD et Lettre de la SETRAM). Des témoins parlent d'une reprise des recherches au plus près de son décès. Il avait en outre fait des démarches auprès de sa hiérarchie en 2017 afin de voir sa situation évoluer, puisque par lettre du 20 mars 2017 Monsieur VERRIER Aurélien lui indiquait qu'il passerait à SOULITRE pour voir avec lui les difficultés dont il avait fait état dans une correspondance du 14 mars 2017 adressé à Monsieur Franck MOISSONNIER.

L'ensemble des renseignements recueillis, qui concernent la période immédiatement postérieure à la reprise de l'entreprise par la société PERRENOT jusqu'à deux jours avant le décès, témoigne d'une souffrance au travail extrême ancrée dans la durée, subie par Monsieur LE JEUNE, qui manifestement l'exprimait de manière assez ouverte.

Celle-ci était connue de la médecin du travail puisque Pascal LE JEUNE qui avait présenté un syndrome d'épuisement professionnel de décembre 2013 à avril 2014 avec arrêt de travail du 31/03/2014 au 13/04/2014, et de janvier 2017 à mai 2017, avait consulté en 2014 et 2017 la médecine du travail afin d'alerter sur son épuisement, qui

se manifestait par des endormissements nocturnes, lors de la conduite et de demander un aménagement de son poste, à savoir de ne plus rouler la nuit.

Le médecin traitant de Pascal LE JEUNE l'avait suivi de 2008 à 2018 et n'avait décelé aucune pathologie psychiatrique-psychologique-fragilité psychique antérieure ou prédisposant au syndrome d'épuisement professionnel.

Le dossier médical de Monsieur LE JEUNE auprès de la médecine du travail retrace l'état de santé physique et mentale du salarié. Dès novembre 2013 apparaissent des traces d'épuisement professionnel avec évocation de "pétage de plombs", avec un gros problème de récupération et de dette de sommeil. Il est relaté le fait que l'entreprise n'était pas "correcte vis à vis de ce qu'elle exige(ait) des salariés" et l'évocation d'un burn-out commencé en octobre 2013 (soit antérieurement à la reprise par la société PERRENOT), d'un harcèlement et de violences physiques.

Le dossier retranscrit les entretiens entre le docteur Alina FLORÉA, médecin du travail, et le salarié. Celui-ci explique être fatigué psychologiquement et physiquement du fait notamment des horaires de travail de nuit et de la charge de travail. En 2017 Monsieur LE JEUNE n'était pas d'accord avec une reprise de travail dans les mêmes conditions et demandait un réexamen de sa situation compte tenu du risque d'endormissement encouru. Il voulait être déclaré inapte à conduire la nuit sur la base d'un certificat de son médecin généraliste du 28 février 2017, qui parlait d'un syndrome d'épuisement professionnel, dans le cadre de ses horaires de travail et de rythme décalé avec risque pour le patient et pour autrui du fait du risque de somnolence au volant avec nécessité d'avoir des horaires de travail diurnes pour raison de santé. Le docteur FLORÉA s'était vue répondre en février 2017, par l'employeur qu'il allait respecter la décision du médecin du travail mais "que le salarié était demandeur et que ce n'était pas la première fois qu'il faisait pression pour avoir ce qu'il voulait".

Le 23 mars 2017 le médecin du travail décidait de le déclarer apte avec restriction consistant à restreindre l'amplitude horaire de Monsieur LE JEUNE qui ne pouvait plus, pendant un mois, travailler qu'entre 5h et 20h en attendant des examens complémentaires. Le 25 avril 2017 il ne pouvait pas travailler avant 5h pour trois mois. Par la suite aucune recommandation de ce type n'a été adressée à l'employeur.

Le médecin du travail fait également mention, dans le dossier médical, d'entretiens téléphoniques avec l'employeur à propos du mal-être rencontré par Monsieur LE JEUNE, afin de l'interpeller notamment sur ses horaires de travail, non systématiquement respectés par l'employeur.

En outre, le docteur LE CAM, requis par les enquêteurs, constate que sur cinquante deux consultations faites auprès du médecin généraliste six évoquent des difficultés professionnelles entre octobre 2013 et février 2017, avec une interruption entre mars 2014 et janvier 2017. L'expert ne relève aucun syndrome dépressif mais indique que le salarié parlait beaucoup de troubles du sommeil, de harcèlement moral, d'anxiété et d'irritabilité. Il souligne que lors d'une consultation de reprise le 27 novembre 2017, suite à un problème au genoux, le salarié avait informé le médecin du travail de la décision de l'employeur de le faire travailler de jour malgré l'absence de recommandation médicale en ce sens. Il note qu'il n'y a plus eu de consultation pour raison professionnelle après novembre 2017. Si le docteur LE CAM n'identifie en 2013 et 2017 aucun signe clinique argumentant dans le sens d'un surmenage professionnel, en revanche il identifie à minima une fatigue chronique et une souffrance au travail, sans noter de faits étayant son diagnostic de harcèlement. Pour autant, il relève que les arrêts de travail prescrits semblent suffisants pour avoir permis la régression des symptômes ce qui contribue, à son sens, à faire un lien entre l'activité professionnelle et les symptômes rapportés.

Au vu de cet ensemble d'éléments cohérents entre eux, témoignant d'un état psychologique dégradé en lien avec l'activité professionnelle de Monsieur LE JEUNE dont plusieurs chauffeurs se sont rendus compte de manière ancienne mais également

quelques jours avant son passage à l'acte, un lien certain entre le suicide de Monsieur LE JEUNE et ses conditions de travail peut ainsi être identifié.

Certes, il est à noter que Monsieur PAPILLON a fait droit en novembre 2017 à la demande de Monsieur LE JEUNE, soit quelques mois avant son suicide, de ne pas travailler avant cinq heures.

Il résulte cependant de l'ensemble des témoignages sus-visés que l'affectation en région parisienne de Monsieur LE JEUNE, qui était grand routier, le minait ainsi que les conditions dans lesquelles les tournées se réalisaient.

Il sera par suite entré en voie de condamnation à l'encontre de la société PERRENOT, personne morale, dont la responsabilité pénale a été engagée par les manquements à ses obligations telles que définies par l'article L4121-1 du code du travail, de Monsieur KIELINSKI, représentant de la société.

Il sera en revanche prononcée une relaxe concernant d'une part Monsieur KIELINSKI, aucun cumul de responsabilité pénale ne pouvant être retenu en cas de faute non intentionnelle simple en application des articles 121-2 et 121-3 du code pénal, et d'autre part Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON et Monsieur ROUSSET, en l'absence de délégation de pouvoir à ces derniers de la gestion des risques psycho-sociaux.

Sur l'homicide involontaire intéressant Monsieur ROGER :

En application de l'article 221-6 du code pénal "le fait de causer, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la mort d'autrui constitue un homicide involontaire puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende".

En l'espèce il est reproché aux prévenus d'avoir à VILLEPARISIS le 7 mars 2018 dans le cadre d'une relation de travail par une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'ils ne pouvaient ignorer, en l'espèce, avoir imposé des conditions de travail, au mépris des dispositions des articles L1121-1 et L4121-1 du code du travail et ce notamment en imposant des conditions de travail délétères et détériorés, épuisantes face à l'intensité des charges de travail, des mauvais traitements résultant des délais de prévenance raccourcis, en particulier pour les week-ends, sans tenir compte de la vie familiale, en imposant l'usage d'un téléphone privé personnel, dans le numéro a été donné au client, en imposant une disponibilité en dehors des heures de travail, en repos ou en congé, en pleine nuit, en organisant des tournées trop importantes au regard de la réglementation sociale européenne tout en interdisant l'usage de l'autoroute sanctionnée par la perte de la prime qualité, involontairement causé la mort de Sébastien ROGER.

L'article L1121-1 du code du travail dispose que "nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

L'article L4121-1 du code du travail impose, de son côté, à l'employeur de prendre 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”.

Monsieur ROGER est décédé en service le 7 mars 2018 alors qu'il effectuait un transport pour son employeur.

Au cours de l'enquête entreprise suite au décès de Monsieur LE JEUNE, la compagne du chauffeur a déposé plainte pour homicide involontaire contre l'entreprise, estimant que le malaise dont avait été victime Monsieur ROGER était la conséquence directe du stress et de la pression professionnelle qu'il subissait.

Elle expliquait plus spécifiquement que son compagnon était un routier international mais que petit à petit il avait été affecté à des missions régionales puis à un poste de chauffeur journalier, ce qu'il ne voulait absolument pas. Elle déclarait qu'il se vivait comme étant puni depuis qu'il travaillait en région parisienne et découchait là-bas. Depuis la reprise de l'entreprise sa charge de travail avait considérablement augmenté. Il respectait au maximum les temps de travail et de conduite mais certaines tournées étaient trop importantes pour être faites dans les temps. Or, Monsieur ROUSSET lui mettait une pression folle pour qu'il arrive à faire les tournées données, au point où il s'en rendait malade, pris entre sa conscience professionnelle, sa volonté de respecter la loi, et la pression qu'on lui mettait pour se mettre en infraction. Son exploitant, Monsieur POUPON, lui demandait de dépasser les temps de travail et les temps de conduite pour livrer les clients qu'il devait faire. Il était devenu énervé, aigri, et sur les nerfs. Son sommeil était très agité et il appréhendait son retour au travail après les temps de pause. Elle ajoutait que le lundi 5 mars 2018 Monsieur ROGER l'avait appelé en soirée et lui avait dit qu'il était très fatigué la journée ayant été difficile sans lui en dire plus. Le mardi il lui avait dit qu'il avait eu une journée très chargée et que cela le stressait. Il avait eu son accident le mercredi suivant.

Lors de son audition par la caisse primaire d'assurance-maladie elle indiquait que son conjoint avait contacté en début de semaine un collègue du comité d'entreprise pour savoir comment faire pour bénéficier de lois qui donnent la possibilité aux salariés de plus de 45 ans de ne pas partir avant 5h30 du matin et qu'il ne s'était jamais plaint de ce type de malaise auparavant.

Il convient de relever que peu de salariés se sont exprimés sur Monsieur ROGER. Cependant, Monsieur Jacques BROUSSEAU et LEFEUVRE Hervé évoquent le fait que, comme Monsieur LE JEUNE, il avait demandé à changer de travail et qu'il était harcelé. Eric DARAGON le décrit comme stressé et puni.

Par ailleurs, les éléments recueillis le jour du décès permettent de conclure que Sébastien ROGER n'est pas décédé d'un accident mais d'un malaise ayant provoqué l'accident, aucune trace de freinage n'étant relevée sur la chaussée alors que son camion s'était déporté sur les glissières de sécurité situées sur la droite avant de traverser les deux voies de circulation pour terminer contre les glissières de sécurité séparant les deux sens de circulation.

Au moment de son décès, Sébastien ROGER qui avait débuté son service à 4 h36 avait effectué 9 h51 de temps de service. Il ne lui restait donc plus que 9 minutes de temps de service alors qu'il avait encore 18 kilomètres à parcourir dans un flux de circulation ralenti, avant de procéder au chargement d'un client. Or, il résulte des messages échangés avec son exploitant, Monsieur POUPON, sur le système de communication embarqué Transics, que ce dernier le mercredi 7 mars 2018 à 9h39 informait Monsieur ROGER qu'une fois le déchargement terminé à Ferrières-en-Brie, il devrait se rendre à la plateforme logistique ID Logistics à Saint-Mard (77) pour recharger la remorque, puis effectuer un déchargement à Nogent-le-Phaye (28) et à Lucé (28). Monsieur ROGER lui avait répondu à 10h16 qu'il ne lui serait pas possible d'effectuer sa tournée, car son temps de service dépasserait 10h. Monsieur POUPON lui avait répliqué alors qu'il n'avait pas à commencer sa tournée avant 5h. Lorsque plus tard Monsieur ROGER lui avait dit à 15h51 qu'il avait terminé à Ferrières-en-Brie,

Monsieur POUPON lui avait indiqué, à 15h52, qu'il devait se rendre à Saint-Mard (77). L'arrêt cardiaque était intervenu entre 16h et 17h.

Selon un calcul du temps de trajet restant à effectuer pour compléter sa tournée (Saint-Mard + Nogent-le-Phaye Lucé), les enquêteurs ont conclu qu'il lui restait 158 kms à effectuer, ce qui équivaut soit à 2h09 de conduite (en prenant l'autoroute avec péages) soit à 2h23 de conduite (en évitant les sections à péage). Il aurait alors eu un temps de service de 12h13, bien qu'il ne pouvait faire que 10h.

Les fiches "synthèse conducteur" remises par l'entreprise PERRENOT-ROBINEAU établissaient qu'en 2017, sur 177 journées travaillées, 58 d'entre-elles, soit 33%, présentaient des infractions par rapport aux temps de travail journaliers avec des dépassements d'une minute à plusieurs heures. Pour l'année 2018, sur 45 journées travaillées, seules deux journées présentaient des infractions (4%).

Néanmoins, au moment du décès Monsieur ROGER n'était pas en dépassement et la semaine précédant le décès, l'intéressé n'avait effectué aucun dépassement des temps de travail. En outre, le médecin légiste, après avoir relevé dans le dossier médical du salarié qu'il souffrait d'une obésité significative à partir de 2011, à l'origine d'un syndrome d'apnée du sommeil traité efficacement à compter de 2014, conclut que l'absence "de cause médicale clairement établie ne permet pas de créer de relation de cause à effet et de faire un lien direct et certain entre l'état de santé pré-existant et ce qui a pu conduire au décès, qui semble à ce stade devoir intégrer l'entité des morts subites". Aucune donnée n'est retrouvée permettant d'étayer les propos de l'épouse.

Le médecin note ainsi l'existence de facteurs de risque, notamment cardio-vasculaire, qui favorisent la survenue des morts subites telles que le stress récurrent mais également le tabac, la sédentarité, le diabète, ou la surcharge pondérale. Il souligne également que le syndrome d'apnée du sommeil peut être à l'origine d'une hypertension artérielle, qui lorsqu'il est sévère augmente de 50% à 60 % le risque de développement d'une insuffisance cardiaque ou coronarienne, que l'assistance respiratoire réduit considérablement. Il insiste sur le fait que le dossier médical fourni ne mentionne aucune doléance psychologique.

De fait, il n'est matériellement pas possible d'établir un lien de causalité certain entre les conditions de travail de Monsieur ROGER et son décès. Par suite les prévenus seront relaxés de ce chef de prévention.

SUR LA PEINE :

Monsieur **KIELINSKI Frédéric, marié et ayant deux** enfants à charge de 25 ans et 23 ans occupe un poste de cadre supérieur. Son casier ne comporte aucune mention.

Au regard de la nature des faits qui lui sont reprochés, de son implication, mais aussi de son absence d'antécédent il sera condamné à 8 mois d'emprisonnement entièrement assortis du sursis simple.

PAPILLON Pascal, est marié et a été placé en retraite à compter du 1er juillet 2019. Son casier ne comporte aucune mention. Compte tenu de son niveau d'implication dans les faits reprochés et du poste qu'il occupait il sera condamné à une peine d'emprisonnement de 6 mois intégralement assortie du sursis simple.

POUPON Antoine vit en concubinage. Il est sans enfant, et est toujours employé par la société PERRENOT au jour de l'audience en qualité de responsable d'exploitation. **Son casier porte mention d'une ordonnance pénale le condamnant à un stage de sensibilisation à la sécurité routière en date du 15 avril 2019 pour des faits d'excès de vitesse. Il est de fait recevable au sursis. Il sera condamné à 4 mois d'emprisonnement avec sursis**, le tribunal prenant en compte le fait que sur une partie de la période de prévention il était simple exploitant, et donc lui même soumis à une pression importante de sa hiérarchie dont il a servi la politique de manière loyale sans remise en question.

ROUSSET Sébastien est marié et a trois enfants respectivement âgés de 7 ans, 10 ans et 12 ans. Il occupe toujours un poste de cadre au sein de la société PERRENOT, en qualité de directeur de site. Son casier ne comporte aucune mention. Il sera également condamné à 6 mois d'emprisonnement entièrement assortis du sursis, au regard de sa participation active à la politique d'entreprise dénoncée.

La société PERRENOT a été condamnée le 21 avril 2011 à 250 € d'amende pour des faits de mise en circulation d'un véhicule de transport de marchandise sans dispositif de limitation de vitesse et le 11 février 2013 à une amende de 10.000 € pour blessures involontaires.

Elle sera condamnée dans le cadre de la présente procédure à une peine d'amende d'un montant de 80.000 €, eu égard à la nature des faits reprochés et du nombre de victime concernées.

SUR L'ACTION CIVILE :

Il convient de relever à titre préliminaire que les contrats de travail des différents plaignants n'ayant pas été communiqués, pas plus que les documents permettant de vérifier les périodes d'emploi, le tribunal s'est référé aux éléments communiqués par chacun au cours des auditions par les services enquêteurs dès lors qu'ils n'ont pas été contestés par l'employeur, bien qu'imprécis la plupart du temps.

Monsieur BERBEL, se constitue partie civile mais ne demande aucune indemnisation. Il sera déclaré recevable en sa constitution.

Monsieur BOSSE se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, le salarié a été recruté en 2016 et a quitté l'entreprise en 2017. Il n'a ainsi subi la méthode de gestion dénoncée que pendant un an. Il lui sera alloué 2.000 € d'indemnité en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

Monsieur DENIAU se constitue partie civile et demande la somme de 5.000 € en réparation de son préjudice moral et de 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

Sa constitution est recevable en la forme. Sur le fond, il a été recruté le 2 novembre 2020 par la société PERRENOT. Il a rapidement quitté l'entreprise précisant "avoir pété les plombs" et avoir refusé une nouvelle période d'essai. Sur cette base, il lui sera accordé la somme de 1.000 € d'indemnité pour son préjudice moral et 600 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de la somme de 1.000 € et conjointement à la somme de 600 €.

Monsieur BELVAL Mickaël se constitue partie civile et demande la somme de 15 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il apparaît avoir été recruté en 2016 et avoir quitté l'entreprise PERRENOT en septembre 2019. Il est donc resté en poste trois ans. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 6.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de 6.000 € de dommages et intérêts. Monsieur POUPON est solidairement condamné avec les autres mais seulement à hauteur de 4.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur BERTHAULT Sébastien se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté le 10 janvier 2019 et a quitté l'entreprise en décembre 2021, d'après ses dires. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 6.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de 6.000 € de dommages et intérêts. Monsieur PAPILLON est solidairement condamné avec les autres à hauteur seulement de 1.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur COULIBALY Ngangolo se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1 000 € sur le fondement de l'article 475-1 CPP .Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté le 16 juillet 2018 et a quitté l'entreprise à une date non précisée. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 4.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de 4.000 € de dommages et intérêts. Monsieur PAPILLON est solidairement condamné avec les autres à hauteur de 2.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur DARAGON Eric se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 CPP. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en avril 2002 et a quitté l'entreprise en juillet 2019. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 7.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de 7.000€ de dommages et intérêts. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 4.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur FEAUVEAU Cedric se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en avril 2003. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 7.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur FERLAY Jean-Claude se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a travaillé pour l'entreprise ROBINEAU à compter de 1990. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 7.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur LAUNAY Christophe se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en juillet 1999. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 10.000€ de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 7.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur LAUNAY Steven se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a travaillé pour la société PERRENOT de juin 2015 à août 2018. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 5.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 2.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur LEFEBVRE Franck se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 CPP. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en mars 1988 par l'entreprise ROBINEAU. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 10.000 € de dommages et intérêts en réparation

de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 7.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur LEFEUVRE Hervé se constitue partie civile et demande la somme de 15 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en février 2006 et a quitté l'entreprise le 7 janvier 2022. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 7.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur MONTALBETTI Franck se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en octobre 1999 et a quitté l'entreprise en mai 2017. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 3.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice .

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les quatre conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur MORELLE Patrick se constitue partie civile et demande la somme de 15 000 € en réparation de son préjudice moral et 1 000 € sur le fondement de l'article 475-1 CPP . Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté le 16 avril 2007 et a quitté l'entreprise en octobre 2021. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 7.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur PARIS Tony se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1 000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en 2009 et a quitté l'entreprise en 2017. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 3.500 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les quatre conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur RENARD Jérôme se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Il a été recruté en 2004 et a quitté l'entreprise en septembre 2017. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 4.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 500 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur ROUAULT Florian se constitue partie civile et demande la somme de 5000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Il a été recruté en 2015 et a quitté l'entreprise en décembre 2017. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 4.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 1.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Monsieur SAVONNEAU Eric se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Il a été recruté en août 1999 et a quitté la société PERRENOT le 31 janvier 2019. Compte tenu de sa période d'emploi, et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 6.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme. Monsieur POUPON est condamné solidairement avec les autres à hauteur de 3.000 €, compte tenu de sa période d'emploi.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Le Syndicat Général CFDT des Transports de la Sarthe et de la Mayenne représenté par PELOUIN Dominique, se constitue partie civile et demande la somme de 10 000 € en réparation de son préjudice moral et 1 000 € sur le fondement de l'article 475-1 CPP. Il est recevable en sa constitution de partie civile sur le fondement de l'article L2132-3 du code du travail. Compte tenu des intérêts qu'il défend il lui sera alloué 2.000 € de dommages et intérêts pour l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les cinq conjointement à la somme de 1.000 €.

Madame LEPAGE veuve ROGER Aurélie, conjointe de ROGER Sébastien se constitue partie civile et demande 15 000 € de dommages et intérêts et 1000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale. Elle est recevable en sa constitution. Mais, compte tenu de la relaxe intervenue, elle sera déboutée de ses demandes.

Madame LECOURT Isabelle conjointe de LE JEUNE Pascal se constitue partie civile et demande 2000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale eu égard à la saisine du pôle social. Elle est recevable en sa constitution. Il sera fait droit à sa demande.

Il y a lieu de condamner la société PERRENOT au paiement de cette somme.

Monsieur LEBRUN Pascal se constitue partie civile et demande 2.000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Il sera fait droit à sa demande.

Il y a lieu de condamner conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

Monsieur LEBRUN Jimmy se constitue partie civile et demande 10 000 € de préjudice moral et 2000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Sur le fond, il a été recruté en août 2020. Compte tenu de sa période d'emploi, de la connaissance qu'il avait par son père de la situation au sein de l'entreprise et de ses déclarations lors de son audition, il lui sera accordé 1.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Il y a lieu de condamner solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

S'agissant de l'article 475-1 du code de procédure pénale, il convient de les condamner tous les quatre conjointement à la somme de 1.000 €.

LAUNAY Joël se constitue partie civile et demande 2000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale. Il est recevable en sa constitution. Il sera fait droit à sa demande.

Il y a lieu de condamner conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de cette somme.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal, statuant publiquement, en premier ressort et contradictoirement à l'égard de ROUSSET Sébastien, POUPON Antoine, PAPILLON Pascal, la SAS PERRENOT ROBINEAU représentée par GIVONE Philippe, KIELINSKI Frederic, BELVAL Mickaël, BERBEL Alain, COULIBALY Ngangolo, FERLAY Jean-Claude, BERTHAULT Sebastien, DENIAU Laurent, LAUNAY Christophe, LAUNAY Joël, LEBRUN Jimmy, LEFEUVRE Hervé, MONTALBETTI Franck, BOSSÉ Antony, DARAGON Eric, FEAUVEAU Cedric, LAUNAY Steven, PARIS Tony, LEBRUN Pascal, LEFEBVRE Franck, MORELLE Patrick, RENARD Jérôme, ROUAULT Florian, SAVONNEAU Eric, le Syndicat Général CFDT des Transports de la Sarthe et de la Mayenne représenté par PELOUIN Dominique, LECOURT Isabelle et LEPAGE Aurélie.

Rectifie l'erreur matérielle dans la prévention portant sur le prénom de BOSSE Antony où il est indiqué par erreur « BOSSE Anthony »

Rejette la demande visant à renvoyer le ministère public à mieux se pourvoir ;

Ordonne la jonction au fond de l'ensemble des exceptions de nullités soulevées à l'audience in limine litis ;

Rejette l'ensemble des exceptions de nullités soulevées, qu'elles portent sur la garde à vue ou les citations,

SUR L'ACTION PUBLIQUE :

Relaxe Monsieur POUPON, pour les faits de harcèlement commis au cours la période de prévention courant du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} juillet 2017, ce qui intéresse donc les salariés suivants : Monsieur BERNIER, Monsieur BOSSE, Monsieur GEOFFROY, Monsieur PARIS, MARIE Dylan, Monsieur MONTEBETTI et MARIE Erwan.

Relaxe Monsieur PAPILLON pour les faits de harcèlement qui lui sont reprochés postérieurement au 30 juin 2019, ainsi que ceux qui intéressent Monsieur SELLIER dont le contrat a débuté en avril 2020, Monsieur DENIAU dont le contrat a commencé en novembre 2020, Monsieur LEBouc recruté en mai 2020, Monsieur LEBRUN Jimmy recruté en août 2020, et Monsieur PLESSIS employé en janvier 2021.

Relaxe Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET, Monsieur KIELINSKI, et la société PERRENOT pour les faits de harcèlement intéressant Monsieur KNEUBUHLER,

Déclare coupables Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET, Monsieur KIELINSKI, et la société PERRENOT pour les autres faits de harcèlement qui leur sont reprochés,

*** * ***

Relaxe Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET, Monsieur KIELINSKI, et la société PERRENOT pour les faits d'homicide involontaire intéressant Monsieur ROGER.

*** * ***

Relaxe Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET, Monsieur KIELINSKI, pour les faits d'homicide involontaire intéressant Monsieur LE JEUNE,

Déclare la société PERRENOT coupable des faits de homicide involontaire intéressant Monsieur LEJEUNE,

*** * ***

Condamne en répression Monsieur KIELINSKI à 8 mois d'emprisonnement entièrement assortis du sursis

Condamne en répression Monsieur PAPILLON à 6 mois d'emprisonnement entièrement assortis du sursis

Condamne en répression Monsieur ROUSSET à 6 mois d'emprisonnement entièrement assortis du sursis

Condamne en répression Monsieur POUPON à 4 mois d'emprisonnement entièrement assortis du sursis

Condamne la société PERRENOT à une amende délictuelle de 80.000 €;

SUR L'ACTION CIVILE :

Déclare recevables les constitutions de partie civile de LEPAGE Aurélie; de BELVAL Mickaël ; de BERBEL Alain ; de COULIBALY Ngangolo ; de FERLAY Jean-Claude ; de BERTHAULT Sebastien ; de DENIAU Laurent ; de LAUNAY Christophe ; de LAUNAY Joël ; de LEBRUN Jimmy ; de LEFEUVRE Hervé ; de MONTALBETTI Franck ; de DARAGON Eric ; de FEAUVEAU Cedric ; de LAUNAY Steven ; de PARIS Tony ; de LEBRUN Pascal ; de LEFEBVRE Franck ; de MORELLE Patrick ; de RENARD Jérôme ; de ROUAULT Florian ; de SAVONNEAU Eric ; du Syndicat Général CFDT des Transports de la Sarthe et de la Mayenne ;de LECOURT Isabelle ;

Déboute LEPAGE Aurélie de ses demandes concernant les faits d'homicide involontaire commis à l'encontre de ROGER Sébastien ;

*** * ***

Constata que Monsieur BERBEL ne demande aucune indemnisation.

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement de 2.000 € d'indemnité en réparation de son préjudice moral au profit de Monsieur BOSSE;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur DENIAU de 1.000 € d'indemnité en réparation du préjudice moral et conjointement 600 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur BELVAL Mickaël de 6.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 4.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à BELVAL Mickaël la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur BERTHAULT Sebastien de 6.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral ;

Condamne Monsieur PAPILLON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 1.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à BERTHAULT Sébastien la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur COULIBALY Ngangolo de 4.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral .

Condamne Monsieur PAPILLON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 2.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à COULIBALY Ngangolo la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur DARAGON Eric de 7.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 4.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à DARAGON Eric la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur FEAUVEAU Cedric de 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 7.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à FEAUVEAU Cedric la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur FERLAY Jean-Claude de 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 7.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à FERLAY Jean-Claude la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur LAUNAY Christophe de 10.000€ de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 7.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à LAUNAY Christophe la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur LAUNAY Steven de 5.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 2.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à LAUNAY Steven la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur LEFEBVRE Franck de 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 7.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à LEFEBVRE Franck la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur LEFEUVRE Hervé de 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 7.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à LEFEUVRE Hervé la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur MONTALBETTI de 3.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et conjointement 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur MORELLE Patrick de 10.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral .

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 7.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à MORELLE Patrick la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur PARIS Tony de 3.500 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral .

Condamne conjointement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à PARIS Tony la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur RENARD Jérôme de 4.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 500 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à RENARD Jérôme la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur ROUAULT Florian de 4.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral.

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 1.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à ROUAULT Florian la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur SAVONNEAU Eric de 6.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral .

Condamne Monsieur POUPON, au profit du même, solidairement avec les quatre autres mais seulement à hauteur de 3.000 € ;

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT à payer à SAVONNEAU Eric la somme de 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit du Syndicat Général CFDT des Transports de la Sarthe et de la Mayenne représenté par PELOUIN Dominique de 2.000 euros pour l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée et conjointement 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

*** * ***

Condamne la société PERRENOT au paiement au profit de Madame LECOURT Isabelle de 2000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale;

*** * ***

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur ROUSSET, Monsieur KIELINSKI et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur LEBRUN Pascal de 2.000 € sur le fondement de l'article 475-1 code de procédure pénale ;

*** * ***

Condamne solidairement Monsieur POUPON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de Monsieur LEBRUN Jimmy de 1.000 € de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral et conjointement 1.000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

*** * ***

Condamne conjointement Monsieur POUPON, Monsieur PAPILLON, Monsieur KIELINSKI, Monsieur ROUSSET et la société PERRENOT au paiement au profit de LAUNAY Joël de 2000 € sur le fondement de l'article 475-1 du code de procédure pénale.

*** * ***

et le présent jugement ayant été signé par le président et le greffier.

LE GREFFIER

LE PRESIDENT