

27 mars 2024

Cour d'appel de Paris

RG n° 21/06389

Pôle 6 – Chambre 9

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 9

ARRET DU 27 MARS 2024

(n° , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 21/06389 - N° Portalis 35L7-V-B7F-CECCA

Décision déferée à la Cour : Jugement du 04 Juin 2021 -Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de  
VILLENEUVE SAINT GEORGES - RG n° 19/00535

APPELANTE

S.A.S. SGD S.A. Agissant poursuites et diligences de son représentant légal domicilié en cette qualité audit siège

[Adresse 1]

[Localité 3]

Représentée par Me Franck BLIN, avocat au barreau de PARIS, toque : K0168

INTIME

Monsieur [B] [T]

[Adresse 2]

[Localité 4]

Représenté par Me Gloria CASTILLO, avocat au barreau de PARIS, toque : B0468

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 Février 2024, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. Stéphane MEYER, président de chambre, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Stéphane MEYER, président

Fabrice MORILLO, conseiller

Nelly CHRETIENNOT, conseillère

Greffier, lors des débats : Monsieur Jadot TAMBUE

ARRET :

- contradictoire

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

- signé par Monsieur Stéphane MEYER, président de chambre et par Monsieur Jadot TAMBUE, greffier à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## Exposé du litige

### RAPPEL DES FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

Monsieur [B] [T] a été engagé par la société SGD, pour une durée déterminée à compter du 29 janvier 2001, puis indéterminée, en qualité de conducteur mécanicien.

La relation de travail est régie par la convention collective des entreprises de fabrication mécanique du verre.

Monsieur [T] a fait l'objet d'arrêts de travail à compter du 12 juin 2017 et le même jour, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste.

Il a été reclassé au poste de contrôleur conditionnement à compter du 12 juillet 2017.

Monsieur [T] a fait l'objet de nouveaux arrêts de travail à compter du 10 novembre 2017.

Il a été reconnu travailleur handicapé à compter du 27 mars 2018.

Le 24 juin 2019, le médecin du travail l'a à nouveau déclaré inapte à son poste.

Par lettre du 26 septembre 2019, Monsieur [T] était convoqué pour le 4 octobre à un entretien préalable à son licenciement, lequel lui a été notifié le 9 octobre suivant pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le 17 décembre 2019, Monsieur [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges et formé des demandes afférentes à un licenciement nul pour discrimination en raison de l'état de santé ou sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'à l'exécution de son contrat de travail.

Par jugement du 4 juin 2021, le conseil de prud'hommes de Villeneuve-Saint-Georges, statuant en formation de départage a déclaré nul le licenciement, a condamné la société SGD à payer à Monsieur [T] les sommes suivantes et a débouté ce dernier de ses autres demandes :

' indemnité compensatrice de préavis : 8 827,29 € ;

' indemnité de congés payés afférente : 882,72 € ;

' indemnité pour licenciement nul : 47 072 € ;

' indemnité pour frais de procédure : 2 000 € ;

' les dépens ;

' le conseil a également ordonné la remise de bulletins de salaire, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pôle emploi, conformes.

La société SGD a régulièrement interjeté appel de ce jugement par déclaration du 12 juillet 2021, en visant expressément les dispositions critiquées.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 8 janvier 2024, la société SGD demande l'infirmerie du jugement en ce qui concerne les condamnations prononcées, sa confirmation en ce qu'il a débouté Monsieur [T] de ses autres demandes, et la condamnation de ce dernier à lui verser une indemnité pour frais de procédure de 2 000 €. Elle fait valoir que :

' contrairement à ce qu'a estimé le conseil de prud'hommes, elle n'était pas soumise à une obligation de ré-entraînement, eu égard à son effectif ;

' l'inaptitude de Monsieur [T] n'a pas pour origine un quelconque manquement à son obligation de sécurité ou ses conditions de travail mais son tabagisme ;

' c'est à tort que Monsieur [T] soutient qu'elle n'avait pas adapté son poste de travail en conformité avec les préconisations du médecin du travail ;

' elle a respecté ses obligations relatives au reclassement au sein du groupe auquel elle appartient ;

' en tout état de cause, l'inobservation de l'obligation de reclassement ne rend pas le licenciement nul mais le prive seulement de cause réelle et sérieuse ;

' Monsieur [T] ne justifie pas du préjudice allégué ;

' elle a respecté son obligation de formation.

Aux termes de ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 22 janvier 2024, Monsieur [T] demande la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement nul et en ce qui concerne les condamnations prononcées et à titre subsidiaire, que le licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse et la condamnation de la société SGD à lui payer les sommes suivantes :

' indemnité compensatrice de préavis : 8 827,29 € ;

' indemnité de congés payés afférente : 882,72 € ;

' indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 47 072 €.

Monsieur [T] demande par ailleurs l'infirmité du jugement en ce qu'il l'a débouté de ses autres demandes et la condamnation de la société SGD à lui payer les sommes suivantes :

' dommage et intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité : 40 000 € ;

' dommages et intérêts pour non respect de l'obligation d'adaptation et de formation : 15 000 € ;

' dommages et intérêts pour licenciement abusif et vexatoire : 15 000 € ;

' indemnité pour frais de procédure : 3 000 € ;

Au soutien de ses demandes et en réplique à l'argumentation adverse, Monsieur [T] expose que :

' son licenciement est discriminatoire en raison de son état de santé et à titre subsidiaire, dépourvu de cause réelle et sérieuse, car son inaptitude est due à de nombreux manquements de l'employeur à son obligation de sécurité ; ce dernier n'a pas davantage respecté ses obligations relatives au reclassement ;

' il rapporte la preuve de ses préjudices ;

' l'employeur a manqué à son obligation de formation et d'adaptation.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 23 janvier 2024.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions.

## Motivation

### MOTIFS DE LA DECISION

#### Sur le licenciement

Lorsque l'inaptitude d'un salarié a, même partiellement, pour origine un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement pour inaptitude est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés et aux termes de l'article L 4121-2, il met en 'uvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

1° Eviter les risques ;

2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3° Combattre les risques à la source ;

4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail

monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;

8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les textes susvisés.

En l'espèce, Monsieur [T] soutient avoir été exposé, pendant l'exécution de son contrat de travail, à de graves nuisances sonores, à une chaleur ambiante pouvant avoisiner les 45°, à une exposition deux fois plus importantes que la normale aux brouillards d'huile et au trichlorure de monobuthylétain, que ce soit sous forme gazeuse ou particulaire et à la présence d'amiante, qu'il ne bénéficiait d'aucune protection contre les inhalations et que sa pathologie est la conséquence directe de l'exposition en trop grande quantité à ces produits.

Au soutien de ces allégations, Monsieur [T] produit plusieurs rapports et photographies ainsi que des certificats médicaux.

Cependant, en ce qui concerne le bruit, la société SGD expose avoir mis à disposition des salariés des équipements de protection, à savoir soit une cabine insonorisée, soit un casque ou des bouchons. Monsieur [T] reconnaît d'ailleurs lui-même dans ses écritures qu'il était équipé d'un casque isolant contre le bruit des machines et il n'allègue pas que cet élément de protection n'aurait pas été compatible avec les normes applicables. Il n'explique pas davantage en quoi la manquement allégué serait à l'origine de sa pathologie.

En ce qui concerne la chaleur ambiante, il ne résulte pas de l'examen des fiches d'exposition produites par les parties que les postes occupés par Monsieur [T] aient entraîné une exposition à des températures supérieures à 24 °. Par ailleurs, la société SGD produit le document unique d'évaluation des risques, faisant apparaître que les salariés travaillant en ambiance chaude ou exposés à la chaleur disposaient de moyens de prévention et de protection.

En ce qui concerne l'amiante, Monsieur [T] produit une copie du journal de l'entreprise, mentionnant qu'à la suite d'un incendie survenu le 16 mars 2018 dans la halle " Bout Chaud ", des plaques d'amiante ont été retirées. Aucun élément ne permet toutefois d'établir que Monsieur [T] aurait été personnellement exposé à de la poussière d'amiante.

Par ailleurs, la société SGD ne conteste pas le fait que Monsieur [T] était exposé aux brouillards d'huile et au trichlorure de monobuthylétain lorsqu'il occupait le poste de conducteur mécanicien, mais produit, d'une part, des rapports d'essai et d'interprétation pour les années 2015 à 2017, effectués par un laboratoire, faisant apparaître que les valeurs limites moyennes d'exposition étaient respectées dans les lieux où Monsieur [T] intervenait et d'autre part les fiches d'exposition ainsi que le document unique d'évaluation des risques, mentionnant qu'étaient mis en place, au sein de l'entreprise, des équipements de protection collectifs et individuels (systèmes d'aspiration, masques FFP3, masques respiratoires avec cartouche). Elle produit enfin une photographie représentant des conducteurs mécaniciens équipés de masques.

Cependant, aucun élément ne permet de dater ces photographies, alors que, de son côté, Monsieur [T] produit les attestations de Messieurs [D], contrôleur produit, [V], ancien représentant du personnel et membre du Chsct et Hauteceur, opérateur " Bout Chaud " de 2005 à 2012, qui déclarent tous trois qu'aucun des salariés du service où il travaillait n'était équipé de masques et qu'il n'existait aucune information sur la disponibilité de ces équipements.

Il résulte de ces considérations que la société SGD ne justifie pas avoir respecté ses obligations de sécurité relatives à l'exposition de Monsieur [T] aux brouillards d'huile et au trichlorure de monobuthylétain, dont la dangerosité n'est pas contestée.

Par ailleurs, s'il résulte des certificats médicaux produits par Monsieur [T] que son tabagisme peut expliquer la pathologie pulmonaire dont il souffre, ainsi que le relève la société SGD, il produit des études scientifiques établissant que les vapeurs auxquelles il était exposé sont également susceptibles de provoquer cette même pathologie.

Or, l'avis d'inaptitude du médecin du travail du 12 juin 2017 préconise l'absence d'exposition aux brouillards d'huile et au SO<sub>2</sub> et celui du 24 juin 2019 aux agents chimiques ou fumée ou poussière.

Il résulte de ces considérations que, malgré le refus de prise en charge d'une maladie professionnelle par la Caisse d'assurance maladie, l'inaptitude de Monsieur [T] a pour origine, au moins pour partie, un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ce dont il résulte que le licenciement, prononcé pour ce motif est dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres griefs du salarié formulés à cet égard.

En revanche, c'est à tort que le conseil de prud'hommes a estimé que le licenciement était nul, en l'absence d'élément susceptible de caractériser une discrimination en raison de l'état de santé de Monsieur [T].

#### Sur les conséquences du licenciement

A la date de la rupture, Monsieur [T] avait plus de deux années d'ancienneté et a été reconnu comme travailleur handicapé ; il est donc fondé à percevoir une indemnité compensatrice de préavis égale à trois mois de salaire sur le



fondement des articles L.1234-1, L. 1234-5 et L.5213-9 du code du travail, soit la somme de 8 827,29 euros, ainsi que l'indemnité de congés payés afférente, soit 882,72 euros, sommes non contestées en leurs montants.

Monsieur [T] justifie de 18 années complètes d'ancienneté et percevait un salaire mensuel brut de 2 942,43 euros.

En application des dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, il est fondé à obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse égale à une somme comprise entre 3 et 14,5 mois de salaire, soit entre 8 827,29 euros et 42 665,23 euros.

Au moment de la rupture, Monsieur [T] était âgé de 42 ans et il justifie de sa situation de demandeur d'emploi jusqu'en mai 2023. Il a le statut de travailleur handicapé

Au vu de cette situation, et de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle il convient d'évaluer son préjudice à 42 500 euros.

Enfin, sur le fondement de l'article L.1235-4 du code du travail, il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités de chômage dans la limite de six mois.

Sur la demande de dommages et intérêts pour licenciement abusif et vexatoire

Monsieur [T] ne rapportant pas la preuve du caractère abusif ou vexatoire du licenciement, le jugement doit être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

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

Si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, relève, en revanche, de la compétence exclusive du pôle social du tribunal judiciaire l'indemnisation des dommages résultant d'un accident du travail, qu'il soit ou non, la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

En l'espèce, il résulte des explications de Monsieur [T] que sa demande de dommages et intérêts pour manquement à

l'obligation de sécurité a en réalité pour objet la l'indemnisation de dommages résultant d'une maladie professionnelle.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'adaptation et de formation

Au soutien de cette demande, Monsieur [T] invoque les dispositions de l'article L.5213-5 du code du travail, applicable aux travailleurs handicapés, aux termes desquelles tout établissement ou groupe d'établissements appartenant à une même activité professionnelle de plus de cinq mille salariés assure, après avis médical, le ré-entraînement au travail et la rééducation professionnelle de ses salariés malades et blessés.

En l'espèce, il résulte des pièces produites par la société SGD (extrait de son site internet, extrait du rapport sociétal et environnemental de 2018, tableau de bord mensuel de décembre 2019, extrait du rapport Secafi pour le Comité de Groupe de la société) que l'activité du groupe auquel elle appartient emploie habituellement moins de cinq mille salariés.

La société SGD n'était donc pas astreinte à une obligation de ré-entraînement, contrairement à ce qu'il prétend.

Monsieur [T] fait également valoir qu'il aurait dû bénéficier de formations pour se voir expliquer la bonne utilisation des EPI.

Il résulte toutefois des pièces produites par la société SGD que Monsieur [T] a bénéficié de nombreuses formations au cours de l'exécution de son contrat de travail, la dernière en avril 2018.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a rejeté cette demande.

Sur les frais hors dépens

Sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société SGD à payer à Monsieur [T] une indemnité de 2 000 euros destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et y ajoutant, de la condamner au paiement d'une indemnité de 1 500 euros en cause d'appel.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

CONFIRME le jugement déféré, sauf en ce qu'il a déclaré nul le licenciement de Monsieur [B] [T] et en ce qu'il a condamné la société SGD à lui payer une indemnité pour licenciement nul de 47 072 € ;

Statuant à nouveau sur les points infirmés ;

CONDAMNE la société SGD à payer à Monsieur [B] [T] une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 42 500 € ;

Y ajoutant ;

CONDAMNE la société SGD à payer à Monsieur [B] [T] une indemnité pour frais de procédure de 1 500 €.

ORDONNE le remboursement par la société SGD des indemnités de chômage versées à Monsieur [B] [T] dans la limite de six mois d'indemnités ;

RAPPELLE qu'une copie du présent arrêt est adressée par le greffe à France Travail ;

DEBOUTE Monsieur [B] [T] du surplus de ses demandes ;

DEBOUTE la société SGD de sa demande d'indemnité pour frais de procédure formée en cause d'appel ;

CONDAMNE la société SGD aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRESIDENT