CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LORIENT

Extrait des minutes du Secrétariat-greffe
du Conseil des Prud'hommes de Lorient

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Mise à disposition du **QUINZE DÉCEMBRE DEUX MIL DIX SEPT**

RG N° F 17/00071

n° de Minute : 17/00576

SECTION Agriculture

ENTRE

Monsieur Stéphane ROUXEL
3 Kerdern
22200 TREGONNEAU
Assisté de Me François LAFFORGUE (Avocat au barreau de PARIS)
DEMANDEUR

ET

SAS NNA
Languidic
CS 40207
56704 HENNEBONT CEDEX
Représenté par Monsieur Nicolas DOUILLARD (Responsable Ressources Humaines) assisté de Me Laurent GERVAIS (Avocat au barreau de RENNES)
DEFENDEUR

Composition du Conseil lors des débats à l'audience publique du 22 Septembre 2017 et du délibéré :

Monsieur Patrice LE BLIMEAU, Président Conseiller (E)
Madame Katia LE GUENNEC, Assesseur Conseiller (E)
Madame Annie LE RUYET, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Philippe LE CLINFF, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats et de la mise à disposition de Monsieur François PICHOT, Greffier

PROCÉDURE

- Date de la saisine : 20 décembre 2013 sous le N° de RG 14/00009
- Date de la tentative de conciliation demeurée infructueuse : 21 février 2014
- Radiation administrative de l'affaire le 22 mai 2015
- Rétablissement de l'affaire au rôle le 3 avril 2017 sous le N° de RG 17/00071
- Date des débats devant le bureau de jugement : 22 Septembre 2017
  A cette audience, Maître LAFFORGUE, intervenant au soutien des intérêts de **Monsieur Stéphane ROUXEL**, d'une part, puis Maître GERVAIS, intervenant au soutien des intérêts de la **Société NNA**, d'autre part, ont été entendus en leurs explications et plaidoirie
- Date de mise à disposition fixée à la clôture des débats : 15 Décembre 2017

FAITS, PRÉTENTIONS ET MOYENS

LES FAITS :

Monsieur Stéphane ROUXEL a été embauché le 1er avril 2004 par la société U.C.A, devenue dans le cadre de réorganisations successives SAS NNA, en qualité de conducteur de machine polyvalent, classification 220, niveau 2, catégorie ouvrier en application de la Convention collective nationale des Coopératives agricoles de céréales, meunerie, approvisionnement, aliments du bétail et oléagineux.

La société NNA réceptionne des céréales qu'elle transforme en vue de produire et de vendre de l'alimentation animale.

Au mois d'avril 2009, Monsieur ROUXEL a été victime d'un accident du travail lors d'une intervention au sein de la société EOLYS. En effet, lors de la réception de céréales, il se plaignait de symptômes nouveaux et identifiés (maux de tête, brûlure au visage, vomissement...). Monsieur ROUXEL n'était pas le seul salarié concerné.

Au terme d'une enquête menée par le CHSCT de l'entreprise, il apparaissait que le fournisseur de la société avait utilisé un produit dont l'autorisation venait d'être retirée quelques mois plus tôt, le NUVAN TOTAL, et ce sans respecter les conditions d'utilisation, à savoir le dosage et le temps de repos.

L'accident du travail de Monsieur ROUXEL avait pour cause une erreur humaine commise par le fournisseur de la société. La société NNA et le CHSCT prenaient des mesures de nature à éviter qu'un tel risque se reproduise mais malgré ces mesures préventives collectives, la société était contrainte de constater que Monsieur ROUXEL était victime d'une rechute, en 2010, en raison d'une nouvelle exposition à des céréales traitées cette fois avec un produit parfaitement autorisé, mais dont les consignes d'utilisation n'avaient pas été strictement respectées.

Suite à son accident du travail, Monsieur ROUXEL était déclaré inapte par le Médecin du travail lors d'une première visite de reprise le 3 janvier 2011. Cette inaptitude à tout poste de l'usine de Plouisy et à toute exposition à la poussière contenant des produits chimiques ou produits phytosanitaires était confirmée par le Médecin du travail lors de la seconde visite du 17 janvier 2011.

Monsieur ROUXEL souffre désormais d'un syndrome d'hypersensibilité multiple aux produits chimiques (MCS) [appelé également Syndrome d'Intolérance aux odeurs (S10) ou Intolérance Environnementale Idiopathique (IEI).

La société a alors procédé avec la collaboration de la Médecine du travail aux recherches de reclassement sur un poste compatible avec l'état de santé du salarié et avec ses aptitudes professionnelles.

Concomitamment, la société informait régulièrement les délégués du personnel de la société en vue de recueillir leur avis s'agissant des possibilités de reclassement de Monsieur ROUXEL.

Au terme des démarches entreprises en collaboration avec le Médecin du travail et les délégués du personnel, par courrier du 6 mai 2011, la société proposait à Monsieur ROUXEL les postes de :

- Employé administrations des ventes (3 postes),
- Magasinier préparation de commandes - réception,
- Proposition d'une période de découverte dans un magasin pour une période de 2 semaines,

Monsieur ROUXEL refusait les postes ainsi que la période de découverte.

Dès lors en application des dispositions légales, la société était contrainte de procéder au licenciement pour cause d'inaptitude et impossibilité de reclassement de Monsieur ROUXEL. Ce dernier ayant la qualité de représentant syndical au Comité d'entreprise, il bénéficiait de la protection applicable au délégué syndical conformément aux dispositions de l'article L2142-1-2 du Code du travail.

La société sollicitait donc l'autorisation de l'Inspecteur du travail de licencier Monsieur ROUXEL par courrier du 10 juin 2011.

Le 8 juillet 2011, l'Inspection du travail accordait l'autorisation de licencier Monsieur ROUXEL à la société. Cette dernière procédait à son licenciement par courrier du 12 juillet 2011.

Monsieur ROUXEL a saisi le 11 janvier 2012 le TASS en vue de faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Par jugement rendu le 22 septembre 2016, la société NNA était condamnée à verser à Monsieur ROUXEL :
- 1 750 euros en réparation du déficit fonctionnel temporaire,
- 100.000 euros en réparation des souffrances physiques et morales endurées,
- 3.000 euros à titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

En raison de son déficit fonctionnel permanent Monsieur Stéphane ROUXEL perçoit désormais une rente d'incapacité permanente partielle de 25 % soit 500 € complétée par une allocation de solidarité spécifique de 450 € soit un revenu inférieur à 1000€/mois.

Monsieur ROUXEL a saisi le 20 décembre 2013 le Conseil de céans en vue de solliciter la condamnation de la société.

LES PRÉTENTIONS :

VU les demandes formulées par **Monsieur Stéphane ROUXEL** aux fins de voir condamner la société NNA à lui verser :

- Complément d'indemnité spéciale de licenciement ..... 277,00 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ..... 24 416,00 €
- Article 700 du Code de procédure civile ..... 3 000,00 €
- Intérêt au taux légal à compter de l'introduction de la demande
- Exécution provisoire du jugement à intervenir

VU les demandes reconventionnelles formulées par la **Société NNA** aux fins de voir le Conseil :

- **IN LIMINE LITIS** : Se déclarer incompétent pour apprécier les demandes formulées par Monsieur ROUXEL
- **EN TOUT ETAT DE CAUSE** :
- Dire et Juger fondé sur une cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur ROUXEL,
- Débouter Monsieur ROUXEL de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- Condamner Monsieur Stéphane ROUXEL à payer à la Société :
- Article 700 du Code de procédure civile ..... 2 500,00 €
- Dire n'y avoir lieu à exécution provisoire,
- Condamner Monsieur ROUXEL aux éventuels dépens.

LES MOYENS DES PARTIES :

Vu les dispositions des articles 6 et 9 du code de procédure Civile,

Vu les dispositions de l'article 455 du Code de Procédure Civile,

Vu les pièces et conclusions versées aux débats auxquelles le Conseil se réfère en ce qui concerne la relation des faits et l'exposé des moyens invoqués par les parties à l'appui de leurs prétentions respectives,

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'incompétence du Conseil de Prud'hommes de Lorient avant tout débat au fond,

Sur l'incompétence en raison, de la décision de l'Inspection du Travail,

Monsieur ROUXEL détenait un mandat de représentant syndical au Comité d'entreprise, il bénéficiait donc d'une protection contre le licenciement conformément aux dispositions de l'article L 2142-1-2 du Code du travail.

La société NNA a sollicité l'autorisation de l'Inspecteur du travail de licencier Monsieur ROUXEL par courrier du 10 juin 2011. Par décision du 8 juillet 2011 l'Inspection du travail a autorisé la rupture du contrat de travail et le licenciement est intervenu le 12 juillet de la même année.

La SAS NNA considère donc que le licenciement de Monsieur ROUXEL ne peut être contesté devant le Conseil de Prud'hommes, dans la mesure où une telle action relève de la compétence exclusive des juridictions de l'ordre administratif. Pour elle, le juge judiciaire ne peut sans violer le principe de la séparation des pouvoirs apprécier le caractère réel et sérieux de la cause du licenciement ni la régularité de la procédure antérieure à la saisine de l'inspecteur du travail. La Société indique que le contrôle de l'inspection du travail porte, notamment, sur le respect par l'employeur des obligations et des dispositions conventionnelles mises à sa charge préalablement au licenciement pour favoriser le reclassement.

Toutefois même si le licenciement pour inaptitude d'un salarié protégé a été autorisé par l'autorité administrative, il n'y a aucune atteinte au principe de séparation des pouvoirs lorsque le juge judiciaire dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, dès lors que l'inaptitude trouve sa cause dans des manquements graves à l'obligation de sécurité de résultat qu'il a subi. En effet, lorsqu'il est saisi d'une demande d'autorisation de licenciement pour inaptitude, l'inspecteur du travail ne contrôle pas les causes de celle-ci. La détermination de la cause de l'inaptitude est l'apanage exclusif du juge du contrat de travail.

La décision de l'inspecteur du travail ne fait donc pas obstacle à ce que le salarié, s'il s'y estime fondé, fasse valoir devant les juridictions compétentes les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur.

Sur l'incompétence en raison du jugement rendu par le TASS,

La Société NNA s'appuie sur deux jurisprudences de la Cour de Cassation (Cass.Soc, 29 mai 2013, N°11-20074 et Cass.Soc, 23 octobre 2014, N°13-16497) pour indiquer que toutes demandes d'indemnisation au titre d'un préjudice né d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle relève exclusivement de la compétence du Tribunal des Affaires de sécurité sociale. Sous couvert d'une action en responsabilité contre son employeur pour manquement à son obligation de sécurité, Monsieur ROUXEL demanderait en réalité la réparation d'un préjudice né de l'accident du travail dont il a été victime.

Monsieur ROUXEL ayant été indemnisé au titre dudit préjudice par le TASS, là encore la Société NNA demande au Conseil de se déclarer incompétent pour traiter des demandes.

La jurisprudence antérieure à 2013 de la chambre sociale indique qu'un salarié licencié en raison d'une inaptitude consécutive à un accident de travail ou une maladie professionnelle qui a été jugée imputable à une faute inexcusable de l'employeur a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi due à la faute de l'employeur. La perte d'emploi due à l'inaptitude n'étant pas indemnisée par le régime de sécurité sociale il appartient au juge du fond d'apprécier souverainement les éléments à prendre en compte pour fixer le montant de cette indemnisation, à laquelle ne fait pas obstacle la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle ayant pour origine la faute inexcusable de l'employeur.

Désormais seul le TASS peut indemniser un salarié des conséquences d'une faute inexcusable, mais en appliquant les jurisprudences de 2013 et 2014, derrière lesquelles la société NNA se retranche, le Conseil ferait l'impasse sur les règles fondamentales de la réparation du dommage prévues par les articles 1231-3 et 4 du Code Civil. La réparation pécuniaire est régie par un principe d'équivalence entre la réparation et le dommage : «*les dommages et intérêts doivent assurer la réparation intégrale du préjudice supporté par la victime*» . Par ailleurs le Conseil de prud'hommes à une compétence exclusive pour qualifier le licenciement.

Les jurisprudences de la Cour de Cassation de 2013 et 2014 empêcheraient le Conseil de statuer sur la cause première du licenciement à savoir les manquements à l'obligation de sécurité de résultat et de ce fait Monsieur ROUXEL ne pourrait pas

être indemnisé d'un licenciement que le Conseil pourrait juger sans cause réelle et sérieuse.

Dans son jugement du 22 septembre 2016 le TASS a alloué 100.000 euros en réparation des souffrances physiques et morales endurées par Monsieur ROUXEL et ce dernier perçoit une IPP de 25% en raison de son déficit fonctionnel permanent, pour autant si l'origine de l'inaptitude résulte bien de la faute inexcusable de l'employeur, il n'a pas été statué à ce jour sur le bien fondé du licenciement.

Cantonner la compétence du Conseil de prud'hommes à l'analyse du reclassement suite à l'inaptitude sous prétexte que Monsieur ROUXEL a déjà été indemnisé par le TASS équivaut à déposséder le Conseil de sa compétence d'attribution définie par l'article L1411-1 du Code du Travail et à faire fi de l'article 12 du Code de procédure civile qui oblige le juge à donner aux faits qui lui sont soumis la qualification juridique qu'ils comportent.

Le Conseil se déclare donc compétent pour connaître de la présente affaire.

Sur l'obligation de reclassement de la société NNA,

Le Conseil constate que les deux postes, l'un par sa localisation (site de Plouisy), l'autre par son contenu (préparation des commandes) exposaient Monsieur ROUXEL à des organopliosphorés. Or, en raison de son syndrome d'intolérance aux produits chimiques, Monsieur ROUXEL ne peut être en contact avec des organophosphorés.

Il a donc été contraint de refuser ces postes car ils étaient incompatibles avec son état de santé consécutif à l'accident du travail, ce que la Société savait pertinemment.

Toutefois l'inspecteur du travail a, dans sa décision du 8 juillet 2011, contrôlé le respect par l'employeur des obligations liés au reclassement. Monsieur ROUXEL n'a pas interjeté appel de cette décision devant le Tribunal administratif. Le juge judiciaire ne peut donc sans violer le principe de la séparation des pouvoirs statuer sur ce chef de demande et Monsieur ROUXEL en sera conséquemment débouté.

Sur le licenciement pour inaptitude,

Les manquements graves de l'employeur à son obligation de sécurité sont avérés, le licenciement de Monsieur ROUXEL pour inaptitude causée par la faute inexcusable de l'employeur, postérieurement à l'autorisation de licenciement de l'inspection du travail, est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En effet, un licenciement fondé sur une inaptitude consécutive à une faute, un manquement ou des agissements de l'employeur ne peut être que qualifié de sans cause, s'agissant notamment d'un non respect de l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur et ce, que cette obligation soit une obligation de résultat ou de moyens renforcés.

Rappelons qu'au moment où Monsieur ROUXEL a saisi le TASS les jurisprudences précitées de la Cour de Cassation n'existaient pas, qu'il s'agit d'un revirement jurisprudentiel afin d'éviter une stratégie procédurale de contournement par le salarié et d'éviter tout risque d'indemniser deux fois un même préjudice (non bis in idem).

Tel n'est pas le cas en l'espèce comme le reconnaît la société dans ses écritures en indiquant "*ce dernier a renoncé à cette demande indemnitaire, laquelle relevait en tout état de cause de la compétence du TASS*". Le Conseil estime pour sa part, que la décision rendue doit reposer tant sur la bonne foi que le bon sens. À l'origine le licenciement est dû aux manquements de l'employeur et si le TASS, contrairement à l'Inspection du travail, a pu analyser les accidents du travail de Monsieur ROUXEL pour relever la faute inexcusable de l'employeur il n'en demeure pas moins que cette juridiction n'a aucune compétence pour qualifier le licenciement.

Le Conseil considère qu'il lui appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et qu'il doit, suivant les dispositions de l'article L1235-1 du code du travail, vérifier la réalité des allégations, des faits reprochés ainsi que leur exacte qualification.

Or, la Société NNA n'ignore pas qu'en application des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du Travail elle devait prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de Monsieur ROUXEL et veiller à l'adaptation de ces mesures au fil du temps.

Lors des débats le Conseil a interrogé Monsieur ROUXEL qui a indiqué qu'une semaine auparavant sa femme l'avait trouvé allongé, inconscient dans la cuisine, avec température corporelle à 36° et hémorragie rectale ; qu'il était sorti de l'hôpital la veille de l'audience.

Monsieur ROUXEL souffre d'une MCS et présente de multiples symptômes qui sont déclenchés par toute exposition à des produits chimiques, même anodins, et peuvent, comme l'on vient de le voir, être extrêmement violents.

L'ampleur du dommage causé à Monsieur ROUXEL par son licenciement, qui est dû aux manquements à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur, doit s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le préjudice du salarié est considérable puisqu'à la suite de la perte injustifiée de son emploi, il lui est extrêmement difficile, voire impossible d'en retrouver un autre.

Consécutivement, Monsieur Stéphane ROUXEL est bien fondé à solliciter une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et au vu de son ancienneté dans l'entreprise, de son âge au moment des faits, le Conseil allouera au salarié une indemnité sur le fondement de l'article L1235-3 du Code du travail, d'un montant égal à 24.416 euros, soit un an de salaire.

Sur le complément d'indemnité spéciale de licenciement,

Monsieur Stéphane ROUXEL avait 7 ans d'ancienneté à la date de son licenciement. Son licenciement étant dû à une inaptitude résultant d'un accident du travail, l'indemnité de licenciement devait être doublée. Monsieur Stéphane ROUXEL pouvait donc prétendre à une indemnité spéciale de licenciement de :
[(2035 X 7) / 51 X 2 = 5.698 €.

Or, la société NNA n'a versé que la somme de 5.421, 12 € en indemnité spéciale de licenciement. Monsieur Stéphane ROUXEL est fondé à percevoir la somme complémentaire de 277 €.

Sur l'exécution provisoire,

Le Conseil rappelle que l'exécution provisoire est de droit en application de l'article R.1454-28 du Code du Travail s'agissant de l'indemnité spéciale de licenciement et ce, dans la limite de 9 mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois.

Le salaire utile retenu est le salaire moyen des douze derniers mois précédent l'arrêt de travail. Monsieur ROUXEL a été en arrêt de travail à compter du 10 juin 2010. Il convient, donc, de calculer le salaire moyen en faisant la moyenne des salaires de juin 2009 à mai 2010. Fixe en conséquence le salaire moyen de Monsieur Stéphane ROUXEL à 2035 € brut par mois.

Le Conseil estime que la nature de l'affaire ne nécessite pas d'aller au-delà des dispositions sus-visées.

Sur les frais irrépétibles et les dépens,

Le Conseil de Prud'hommes juge qu'il est inéquitable de laisser à la charge de Monsieur ROUXEL les frais qu'il a dû engager pour la défense de ses intérêts et condamne en conséquence la société NNA à lui payer la somme de 1500 € en application de l'article 700 du Code de procédure civile.

Enfin, suivant les énonciations de l'article 696 du Code de procédure civile la partie qui succombe est condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'hommes de LORIENT, section Agriculture, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

- **JUGE** que le licenciement de Monsieur Stéphane ROUXEL est sans cause réelle et sérieuse pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur.

- **CONDAMNE** la SAS NNA à payer à Monsieur Stéphane ROUXEL les sommes de:

- **277,00 €** (deux cent soixante-dix-sept euros) à titre de complément d'indemnité spéciale de licenciement,

- **24 416,00 €** (vingt quatre mille quatre cent seize euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- **1500, 00 €** (mille cinq cents) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

- **RAPPELLE** que l'exécution provisoire est de droit pour le complément d'indemnité spéciale de licenciement,

- **DÉBOUTE** les parties de toutes demandes plus amples ou contraires.

- **CONDAMNE** la SAS NNA aux entiers dépens.

LE GREFFIER, POUR EXPEDITION CONFORME Le Greffier en Chef CONSEIL DES PRUD'HOMMES DE LORIENT (MORBIHAN) LE PRÉSIDENT,