

**EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE DE  
LA COUR D'APPEL DE GRENOBLE**

**COPIE EXÉCUTOIRE**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

N° RG 20/02512 - N° Portalis DBVM-V-B7E-KQM3  
AFFAIRE :

S. A. S. LABORATOIRES  
DERMATOLOGIQUES D'URIAGE

C/  


**Le JEUDI TRENTE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT ET UN  
La Cour d'Appel de GRENOBLE, Chambre Sociale, séant au Palais de  
Justice, a rendu en audience publique la décision dont la teneur suit :**

**EN CONSÉQUENCE**

**LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**MANDE ET ORDONNE :**

**A tous Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre la présente décision à  
exécution ;**

**Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les  
tribunaux judiciaires d'y tenir la main ;**

**A tous Commandants et Officiers de la force publique de prêter main forte  
lorsqu'ils en seront légalement requis.**

**En foi de quoi la minute de la présente décision a été signée par le Président  
et le Greffier.**

**POUR COPIE CONFORME A L'ORIGINAL REVÊTUE DE LA FORMULE  
EXÉCUTOIRE établie en quinze pages, y compris la présente délivrée par  
Nous Greffier de la COUR D'APPEL DE GRENOBLE**

la SELARL LEXAVOUE GRENOBLE

la SCP GERMAIN-PHION JACQUEMET

**LE GREFFIER,**





FB

N° RG 20/02512

N° Portalis  
DBVM-V-B7E-KQM3

N° Minute :

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

## COUR D'APPEL DE GRENOBLE

Ch. Sociale -Section B

ARRÊT DU JEUDI 30 SEPTEMBRE 2021

Appel d'une décision (N° RG 18/01065)  
rendue par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Grenoble  
en date du 10 juillet 2020  
suivant déclaration d'appel du 10 août 2020

### APPELANTE :

**S.A.S. LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE**, prise en la  
personne de son représentant légal en exercice domicilié en cette qualité  
audit siège,  
N° siret : 333 502 680 00114  
40-52, Boulevard du Parc  
92200 NEUILLY SUR SEINE

représentée par Me Alexis GRIMAUD de la SELARL LEXAVOUE  
GRENOBLE, avocat postulant au barreau de GRENOBLE,  
et par Me Marie-Alice JOURDE de l'AARPI JASPER AVOCATS, avocat  
plaçant au barreau de PARIS,

### INTIME :

Monsieur 



représenté par Me Laure GERMAIN-PHION de la SCP GERMAIN-PHION  
JACQUEMET, avocat au barreau de GRENOBLE

(bénéficie d'une aide juridictionnelle totale numéro 2020/010864 du  
27/11/2020 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de GRENOBLE),

### COMPOSITION DE LA COUR :

#### LORS DU DÉLIBÉRÉ :

Copie exécutoire délivrée le :

la SELARL LEXAVOUE  
GRENOBLE

la SCP GERMAIN-PHION  
JACQUEMET

Mme Blandine FRESSARD, Présidente,  
M. Frédéric BLANC, Conseiller,  
M. Antoine MOLINAR-MIN, Conseiller,

### DÉBATS :

A l'audience publique du 23 juin 2021,  
M. Frédéric BLANC, Conseiller chargé du rapport, et M. Antoine MOLINAR-  
MIN, Conseiller, ont entendu les parties en leurs observations, assistés de  
M. Fabien OEUVRAY, Greffier, conformément aux dispositions de l'article 805  
du code de procédure civile, les parties ne s'y étant pas opposées ;

Puis l'affaire a été mise en délibéré au 30 septembre 2021, délibéré au cours  
duquel il a été rendu compte des débats à la Cour.

L'arrêt a été rendu le 30 septembre 2021.

### EXPOSE DU LITIGE :

Monsieur Eric [REDACTED] a été embauché par la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE selon contrat à durée indéterminée en date du 1<sup>er</sup> juin 2007 en qualité de préparateur de commandes.

La convention collective applicable est celle de l'industrie pharmaceutique.

Au dernier état de la relation contractuelle, il percevait une rémunération de 1 851,75 euros bruts.

A l'issue d'une visite médicale à la médecine du travail le 14 décembre 2009, le médecin du travail a rendu l'avis suivant :

*« apte à la reprise au poste : limiter le port de charges lourdes et le travail épaule gauche en élévation. Pour l'avenir envisager un poste avec moins de contraintes pour les épaules ».*

Lors d'une visite médicale à la médecine du travail du 2 juin 2010, le médecin du travail a conclu « apte au poste : limiter le travail épaules en élévation ».

A l'occasion d'une visite du 5 octobre 2011, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : « apte à la reprise : limiter le travail épaules en élévation ».

Le 20 janvier 2012, Monsieur [REDACTED] a été en arrêt de travail pour maladie professionnelle déclarée par son médecin traitant n°57A du tableau.

Le 19 avril 2012, Monsieur [REDACTED] a fait une déclaration de maladie professionnelle indiquant une fissuration face inférieure supra épineux épaule droite.

Le 25 mai 2012, Monsieur [REDACTED] a déclaré une maladie professionnelle pour l'épaule gauche.

L'organisme de sécurité social a refusé la prise en charge de la maladie au titre des risques professionnels par courrier du 18 octobre 2012.

A l'issue d'une visite du 29 octobre 2012, le médecin du travail a indiqué : « apte dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Doit reprendre progressivement l'effort physique (le port de charges lourdes et les gestes répétitifs) A revoir dans 3 mois. »

Monsieur [REDACTED] a été victime d'un accident du travail le 31 décembre 2013 avec comme siège des lésions « jambe droite, le long du mollet et épaule gauche » avec comme blessures « hématome et douleur à l'épaule ».

Par courrier en date du 7 mars 2018, la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE a convoqué Monsieur [REDACTED] à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 22 mars 2018.

Par courrier en date du 23 avril 2018, Monsieur [REDACTED] s'est vu notifier son licenciement à raison de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par ses absences répétées et imprévisibles rendant nécessaire de procéder à son remplacement définitif.

Monsieur [REDACTED] a saisi le Conseil de prud'hommes de GRENOBLE le 27 septembre 2018 pour contester son licenciement et de demandes indemnitaires afférentes à la violation de l'obligation de sécurité et au défaut de communication des éléments à l'organisme social.

Monsieur [REDACTED] a fait une demande de reconnaissance de maladie professionnelle le 27 septembre 2018, reçu le 2 octobre 2018 par la CPAM DE L'ISERE.

Par courrier en date du 13 février 2019, la CPAM DE L'ISERE a pris en charge au titre de la législation sur les maladies professionnelles la « rupture de la coiffe des rotateurs de l'épaule droite inscrite au tableau n°57 : affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail » avec une date de maladie professionnelle retenue au 3 octobre 2017.

La CPAM a considéré que cette maladie professionnelle était consolidée au 31 mars 2019, avec un taux d'incapacité permanente fixé à 12 %.

Par courrier du 10 avril 2019, l'employeur a contesté la maladie professionnelle déclarée par Monsieur [REDACTED].

**Par jugement en date du 10 juillet 2020, le Conseil de prud'hommes de GRENOBLE a :**

- dit et jugé que le licenciement de Monsieur Eric [REDACTED] n'est pas nul mais qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- dit que le préjudice financier invoqué par Monsieur [REDACTED] pour manquement à la délivrance de documents auprès de la CPAM n'est pas justifié,
- dit et jugé que la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat,
- condamné en conséquence la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :
  - 12 962,25 euros net à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,
  - 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- dit n'y avoir lieu à exécution provisoire,
- débouté Monsieur Eric KOZMA de ses autres demandes,
- ordonné à la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE en application de l'article L 1235-4 du code du travail, de rembourser aux organismes concernés les indemnités chômage versées à Monsieur [REDACTED] dans la limite de six mois,
- dit qu'une expédition certifiée conforme du présent jugement sera adressée par le greffe du Conseil à l'UNEDIC,
- condamné la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE aux dépens.

La décision a été notifiée par le greffe par LRAR dont les accusés de réception ont été signés le 16 juillet 2020 par Monsieur [REDACTED] et le 20 juillet 2020 par la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE.

La SAS LABORATOIRES DEMATOLOGIQUES D'URIAGE a interjeté appel par déclaration du 10 août 2021.

**La SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE s'en est rapportée à des conclusions transmises le 28 avril 2021 et entend voir :**

INFIRMER le jugement entrepris en ce qu'il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

INFIRMER le jugement entreprise en ce qu'il a caractérisé l'existence d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat,

CONFIRMER le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur Eric [REDACTED] de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'absence de documents permettant à la CPAM de verser les indemnités journalières,

Statuant à nouveau,

DIRE ET JUGER fondé le licenciement de Monsieur [REDACTED],

DIRE ET JUGER que les demandes de Monsieur [REDACTED] au titre d'une prétendue nullité et d'un prétendu manquement de la société Uriage à son obligation de sécurité sont infondées,

Par conséquent,

DEBOUTER Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions.

**Monsieur [REDACTED] s'en est rapporté à des conclusions transmises le 9 février 2021 et entend voir :**

CONFIRMER le jugement entrepris en ce qu'il a :

- Dit et jugé que la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat,

- Condamné en conséquence, la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes :

- 15 000 € net à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

- 1 200 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

- Ordonné à la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE, en application de l'article L.1235-4 du Code du travail, de rembourser aux organismes concernés les indemnités chômage versées à Monsieur Eric [REDACTED] A, dans la limite de six mois,

- Dit qu'une expédition certifiée conforme du présent jugement sera adressée par le greffe du Conseil à l'UNEDIC,

- Condamné la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE aux dépens.

L'INFIRMER pour le surplus et, statuant à nouveau,

DIRE ET JUGER à titre principal que le licenciement de Monsieur [REDACTED] est nul et

CONDAMNER la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur KOZMA la somme de 30.000 € nets à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi en suite de la nullité du licenciement.

DIRE ET JUGER à titre subsidiaire que le licenciement de Monsieur [REDACTED] A est dépourvu de cause réelle et sérieuse et CONDAMNER la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 30.000 € nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CONDAMNER en tout état de cause la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 2 000 € nets au titre de dommages et intérêts pour l'absence de communication des documents permettant à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de lui verser ses indemnités journalières,

CONDAMNER en tout état de cause la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 3 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi que les dépens.

Pour un exposé complet des moyens et prétentions des parties, il convient au visa de l'article 455 du code de procédure civile de se reporter à leurs écritures sus-visées.

La clôture a été prononcée le 29 avril 2021.

### **EXPOSE DES MOTIFS :**

#### **Sur l'obligation de sécurité :**

L'employeur a une obligation de résultat s'agissant de la sécurité et de la santé des salariés dont il ne peut le cas échéant s'exonérer que s'il établit qu'il a pris toutes les mesures nécessaires et adaptées énoncées aux articles L 4121-1 et L 4121-2 du code du travail ou en cas de faute exclusive de la victime ou encore de force majeure.

L'article R 4121-1 du code du travail dispose que :

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3.

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

L'article R4121-2 du code du travail énonce que :

La mise à jour du document unique d'évaluation des risques est réalisée :

1° Au moins chaque année ;

2° Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;

3° Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

L'article R4141-2 du code du travail prévoit que :

L'employeur informe les travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité d'une manière compréhensible pour chacun. Cette information ainsi que la formation à la sécurité sont dispensées lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire.

L'article R4541-8 du code du travail prévoit que :

L'employeur fait bénéficier les travailleurs dont l'activité comporte des manutentions manuelles:

1° D'une information sur les risques qu'ils encourent lorsque les activités ne sont pas exécutées d'une manière techniquement correcte, en tenant compte des facteurs individuels de risque définis par l'arrêté prévu à l'article R. 4541-6 ;

2° D'une formation adéquate à la sécurité relative à l'exécution de ces opérations. Au cours de cette formation, essentiellement à caractère pratique, les travailleurs sont informés sur les gestes et postures à adopter pour accomplir en sécurité les manutentions manuelles.

L'article L 4624-1 du code du travail, dans sa version antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 3 du même code, prévoit que :

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail.

L'employeur doit assurer l'effectivité des propositions de mesures individuelles préconisées par le médecin du travail.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] met en évidence que les avis d'aptitude de la médecine du travail des 14 décembre 2009, 5 octobre 2011 et 29 octobre 2012 comportaient tous des réserves.

En effet, à l'issue d'une visite médicale à la médecine du travail le 14 décembre 2009, le médecin du travail a rendu l'avis suivant :

*« apte à la reprise au poste : limiter le port de charges lourdes et le travail épaule gauche en élévation. Pour l'avenir envisager un poste avec moins de contraintes pour les épaules ».*

Lors d'une visite médicale à la médecine du travail du 2 juin 2010, le médecin du travail a conclu *« apte au poste : limiter le travail épaules en élévation ».*

A l'occasion d'une visite du 5 octobre 2011, le médecin du travail a rendu l'avis suivant : *« apte à la reprise : limiter le travail épaules en élévation ».*

A l'issue d'une visite du 29 octobre 2012, le médecin du travail a indiqué : *« apte dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique. Doit reprendre progressivement l'effort physique (le port de charges lourdes et les gestes répétitifs) A revoir dans 3 mois. »*

L'employeur n'allège et encore moins ne justifie avoir mis en œuvre la moindre mesure pour respecter les préconisations du médecin du travail.

Il ne fait que prétendre que lors de la dernière visite médicale auprès de la médecine du travail le 3 octobre 2017, le médecin du travail n'a constaté aucune particularité sur l'état de santé du salarié, sans pour autant verser aux débats un quelconque avis, les pièces jointes au courrier du 10 avril 2019 produit en pièce n°6 n'étant pas communiquées.

Il ne justifie pas davantage de l'existence et de l'actualisation annuelle d'un document unique d'évaluation des risques professionnels et d'actions d'information et de formation aux gestes et postures



adéquats alors que Monsieur [REDACTED] en sa qualité de préparateur de commandes effectuait des manutentions manuelles.

Le manquement de l'employeur à son obligation relative à la santé du salarié est dès lors avéré et particulièrement préjudiciable.

La société LES LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE développe un moyen parfaitement inopérant pour critiquer le montant de dommages et intérêts alloués par les premiers juges tenant au fait que Monsieur [REDACTED] ne se serait pas plaint de ses conditions de travail alors même que l'employeur indique lui-même que le salarié avait fait une première déclaration de maladie professionnelle qui n'avait pas abouti et que le médecin du travail a formulé à de multiples reprises des recommandations dans le cadre de ses avis.

Dans ces conditions, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la SAS LES LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à payer à Monsieur [REDACTED] la somme de 15 000 euros de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation de sécurité, en considération du préjudice moral subi à raison du fait que l'employeur a ignoré ses obligations relatives à la sécurité du salarié et compte tenu de la pénibilité accrue et anormale subie de ce fait par Monsieur [REDACTED] dans l'exécution de ses missions.

### **Sur la communication par l'employeur de pièces à l'organisme de sécurité social :**

Il apparaît que le 22 février 2019, la CPAM DE L'ISERE a demandé à la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE de lui adresser la fiche de paie de février 2018 et le montant de la prime de 13<sup>ième</sup> mois versée en 2018 au titre d'un arrêt du 1<sup>er</sup> décembre 2018 dans le cadre de la maladie professionnelle du 3 octobre 2017.

L'employeur produit un justificatif de transmission du 5 mars 2019, soit dans un délai assez bref sur lequel Monsieur [REDACTED] présente aucune observation.

Par ailleurs, la Cour observe que sur le relevé d'indemnités journalières arrêté au 11 mars 2019, il est fait état de paiement d'indemnités journalières pour accident du travail (en réalité maladie professionnelle) pour la période du 1<sup>er</sup> janvier au 11 mars 2019, une rente ayant ensuite été allouée à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 du fait de la consolidation de sa maladie professionnelle au 31 mars 2019.

L'employeur justifie de manière suffisante de ses diligences et Monsieur [REDACTED] ne rapporte en tout état de cause pas la preuve d'un préjudice causé par le retard allégué de son employeur de sorte que le jugement entrepris est confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur [REDACTED] de sa demande indemnitaire au titre de la transmission tardive d'éléments réclamés à la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE par la CPAM DE L'ISERE.

### **Sur le licenciement :**

*Sur la nullité :*

#### *1. Sur la protection à raison de la maladie professionnelle :*

En application des articles L 1226-6 du code du travail et suivants du code du travail est nul un licenciement prononcé à raison de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise causée par ses absences répétées et imprévisibles rendant nécessaire de procéder à son remplacement définitif lorsque le salarié est en arrêt maladie pour accident du travail et maladie professionnelle ou en arrêt maladie ayant une origine professionnelle, indépendamment de sa reconnaissance par l'organisme social, et dont l'employeur aurait eu connaissance au moment du licenciement.

Au cas d'espèce, il appert qu'au moment de son licenciement notifié le 23 avril 2018, Monsieur [REDACTED] était en arrêt maladie qui a été pris en charge au titre de la législation sur les maladies professionnelles par décision de la CPAM DE L'ISERE du 13 février 2019, à l'encontre de laquelle l'employeur a formé un recours devant la Commission de recours amiable le 10 avril 2019, sans fournir de précision sur son issu, à la suite d'une déclaration de maladie professionnelle reçue le 2 octobre 2018 à la CPAM DE L'ISERE, qui a admis la prise en charge rétroactive de l'arrêt maladie de Monsieur [REDACTED] à compter du 3 octobre 2017.

Il s'ensuit que la déclaration de maladie professionnelle n'a pas été effectuée le 3 octobre 2017 comme le prétend Monsieur [REDACTED] mais le 2 octobre 2018, soit après la notification de licenciement le 23 avril 2018.

Il ne peut être déduit la connaissance certaine par l'employeur de l'origine professionnelle de l'arrêt maladie au jour du licenciement du seul fait qu'il a méconnu les préconisations du médecin du travail, aucun élément ne permettant d'établir que l'employeur avait connaissance du motif des arrêts maladie du salarié requalifiée a posteriori en maladie professionnelle depuis le 3 octobre 2017.

La nullité du licenciement ne peut en conséquence par être retenue pour ce motif.

*2. Sur la discrimination prohibée à raison de l'état de santé :*

L'article L1132-1 du code du travail, modifié par la loi n°2017-256 du 28 février 2017 énonce que :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

L'article L1132-4 du code du travail prévoit que :

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article L1134-1 du code du travail dispose que :

Lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre II, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Monsieur [REDACTED] avance certes comme éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination liée à son état de santé le fait qu'au moment de son licenciement, il était en arrêt maladie à raison d'une maladie professionnelle et que son employeur ne justifie pas de la nécessité qu'il y avait de le remplacer à raison d'une perturbation causée par ses absences.

Toutefois, il occulte le fait que la déclaration de maladie professionnelle et sa reconnaissance sont postérieures à son licenciement avec un effet rétroactif remontant sur une année reconnu par l'organisme social et il a été vu précédemment qu'il ne rapportait pas la preuve suffisante que son employeur avait connaissance certaine de l'origine professionnelle de son arrêt maladie de manière contemporaine au licenciement.

L'élément de fait allégué selon lequel l'employeur n'établit pas la nécessité de procéder à son remplacement définitif à raison des perturbations causées par ses absences ne saurait laisser présumer à lui seul l'existence d'une discrimination prohibée à raison de l'état de santé puisqu'il renvoie uniquement à la cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé et que le licenciement n'est pas décidé à raison de l'état de santé du salarié mais des perturbations alléguées causées par les absences prolongées du salarié.

Il s'ensuit que les seuls éléments de fait présentés par Monsieur [REDACTED] ne permettent pas de laisser présumer une discrimination prohibée à raison de son état de santé de nature à rendre nul son licenciement.

Il s'ensuit qu'il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de Monsieur [REDACTED] tendant à voir dire nul son licenciement.

*Sur l'absence de cause réelle et sérieuse :*

Lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

En l'espèce, il est établi que les absences de Monsieur [REDACTED] A depuis le 3 octobre 2017 jusqu'au jour de son licenciement résultaient d'une maladie professionnelle reconnue par la CPAM dans une décision du 13 février 2019 à la suite d'une déclaration faite postérieurement au licenciement par le salarié reçue le 2 octobre 2018 à l'organisme social.

L'employeur a certes saisi la commission de recours amiable le 10 avril 2019 pour contester cette maladie professionnelle mais ne justifie pas de la suite donnée à son recours.

Par ailleurs, il avance dans son courrier de contestation l'existence d'une étude ergonomique et un diagnostic du 30 décembre 2015 qu'il n'a pas cru devoir produire aux débats.

Surtout, la société LES LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE ne contestent pas dans ce recours la réalité de la pathologie à l'épaule droite de Monsieur [REDACTED] mais le fait qu'il remplisse les conditions spécifiques du tableau n°57 des maladies professionnelles.

Or, indépendamment de l'issue du recours de l'employeur contre la décision de la CPAM sur la maladie professionnelle au niveau de l'épaule et nonobstant le non-aboutissement d'une première demande de

prise en charge pour maladie professionnelle en 2012, il a été objectivé des manquements récurrents de l'employeur à son obligation de sécurité et en particulier s'agissant de préconisations précises du médecin du travail sur les gestes répétitifs, le port de charges lourdes et les travaux avec élévation, le défaut d'information et de formation aux gestes de manutention, en lien évident et certain avec la pathologie aux épaules, notamment à droite, dont a souffert de manière récurrente Monsieur [REDACTED], qui fournit des éléments médicaux datés du 22 novembre 2011 et de janvier 2012.

Il s'ensuit que les absences de Monsieur [REDACTED] et notamment celles contemporaines à son licenciement ont au moins pour partie été causées par les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité de sorte que ce dernier ne pouvait se prévaloir de la perturbation causée par les arrêts maladie de son salarié pour procéder à son licenciement.

Il convient en conséquence de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur [REDACTED].

### Sur les prétentions afférentes à la rupture du contrat de travail :

Le juge judiciaire est investi par l'article 55 de la constitution du 4 octobre 1958 du contrôle de la conventionnalité des lois et doit vérifier si celles-ci sont conformes aux traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés, dès leur publication.

L'article 10 de la convention 158 de l'OIT, ratifiée par la France le 16 mars 1989, dispose que :

Si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

L'article 24 de la charte sociale européenne, ratifiée par la France le 7 mai 1999, énonce que :

En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial.

Ces dispositions de deux accords internationaux sont d'application et d'effet direct dans le système juridique français s'agissant des modalités qu'elles prévoient pour réparer le licenciement injustifié d'un travailleur en ce que :

- elles n'ont pas pour objet exclusif de régir uniquement les relations entre les Etats parties mais concernent les rapports entre un employeur et un travailleur,
- elles garantissent un droit précis, clair et inconditionnel pour le travailleur en cas de licenciement injustifié : notamment obtenir le versement d'une indemnité adéquate,

- les deux accords internationaux ne prévoient aucune marge de manoeuvre aux Etats parties « ils devront être habilités à ordonner (...) » pour la convention 158 de l'OIT « s'engage à reconnaître le droit (...) » pour la charte sociale européenne,
- l'Etat français n'a formulé aucune réserve les concernant, et notamment au titre de l'article III. Article A, ENGAGEMENTS, de la charte sociale européenne dont il a accepté l'application de l'ensemble des articles
- aucun acte complémentaire des Etats n'est nécessaire pour que ces stipulations produisent des effets à l'égard des particuliers dès lors que l'Etat a instauré un organe pour connaître des litiges relatifs à un licenciement allégué comme injustifié ; ce qui est le cas en vertu de l'article L 1411-1 du code du travail confiant au Conseil de prud'hommes, compétence pour régler les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient,
- les avis de la Cour de cassation n°15012 et 15013 du 17 juillet 2019 ne lient pas les juridictions qui les ont sollicités et a fortiori d'autres juridictions en vertu de l'article L 441-3 du code de l'organisation judiciaire,

La notion d'indemnité adéquate n'est certes pas usuelle en droit français.

Si les décisions du Comité européen des droits sociaux et du Comité des experts instaurés respectivement dans le cadre de la charte sociale européenne et de l'OIT ne sont pas exécutoires dans les ordres juridiques nationaux, elles établissent le droit dès lors qu'elles se réfèrent à des dispositions juridiques contraignantes et peuvent servir de base d'inspiration notamment à la jurisprudence d'un Etat partie lorsqu'une juridiction doit faire application d'une disposition d'un accord international ratifié.

Dans une décision (VENEZUELA 1982) sur une réclamation en vertu de l'article 24 de la constitution de l'OIT, le comité des experts de l'OIT a considéré que :

*« L'article 10 de la convention (158 NDR) prévoit qu'à titre accessoire une indemnité « adéquate » ; soit versée au travailleur ayant fait l'objet d'un licenciement injustifié, lorsque l'annulation du licenciement et la réintégration comme moyens de réparation principaux ne peuvent être prononcées. Le comité note que le dédommagement financier ainsi prévu sert à indemniser la perte injustifiée de l'emploi et doit être à ce titre « adéquat » ; c'est-à-dire suffisamment dissuasif pour éviter le licenciement injustifié. Le comité note que, si l'utilisation du terme « adéquat » ; n'établit ni un quelconque montant pour cette indemnité ni les modalités du calcul de ce montant, il indique cependant que le montant de l'indemnité doit raisonnablement permettre d'atteindre le but visé, à savoir l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi. »*

Dans deux décisions (Finish society of social rights c/ Filande n°106/214 et CGIL c/Italie n°158/2017) le comité européen des droits sociaux a jugé non conforme à l'article 24 de la charte sociale européenne un plafonnement des indemnités pour réparer les licenciements injustifiés instauré par la loi par deux Etats parties, à savoir la FINLANDE et l'ITALIE, en définissant ainsi notamment la notion d'indemnité adéquate :

*« Le Comité rappelle qu'en vertu de la Charte, les salariés licenciés sans motif valable doivent obtenir une indemnisation ou toute autre réparation appropriée. Les mécanismes d'indemnisation sont réputés conformes à la Charte lorsqu'ils prévoient :*

- le remboursement des pertes financières subies entre la date du licenciement et la décision de l'organe de recours ;

- la possibilité de réintégration du salarié et/ou
- des indemnités d'un montant suffisamment élevé pour dissuader l'employeur et pour compenser le préjudice subi par la victime ».

La Cour Constitutionnelle italienne a déclaré non conforme à la constitution une loi ayant instauré un plafonnement des indemnités de licenciements injustifiés par référence à l'article 24 de la charte sociale européenne et à son interprétation donnée par le Comité des droits sociaux dans la réclamation concernant la législation finlandaise (Cour Constitutionnelle Italienne, décision 25 septembre 2018).

Il se déduit de ces interprétations concordantes de la notion d'indemnité adéquate que celle-ci doit s'entendre comme une réparation financière devant à tout le moins indemniser la perte injustifiée de l'emploi subie par le salarié à raison de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, notion connue et appliquée en droit du travail français (cass.soc.13 septembre 2017 pourvoi n°16-13578 publié au bulletin).

Cette définition de l'indemnité adéquate comme l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi est également compatible avec l'alternative découlant à la fois des engagements internationaux susmentionnés de la France et du droit interne consistant à pouvoir, pour la juridiction compétente, proposer, sans être habilitée à l'ordonner, la réintégration du salarié dans l'emploi dont il a été privé de manière injustifiée.

L'article L 1235-3 du code du travail dans ses versions postérieures au 24 septembre 2017 instaure un barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse en fonction de l'ancienneté du salarié et de son salaire brut.

Ce barème énonce en principe une indemnité minimale de sorte qu'il se déduit de ce texte que la perte injustifiée de l'emploi crée nécessairement un préjudice au salarié.

Il prévoit pour autant également un plafond maximal en fonction de l'ancienneté du salaire.

Toutefois, en application de l'article 10 de la convention OIT 158 et de l'article 24 de la charte sociale européenne, il appartient toujours au juge d'apprécier souverainement l'étendue dudit préjudice et le cas échéant de laisser inappliqué le barème s'il considère au vu des éléments fournis par le salarié que celui-ci n'est pas de nature à assurer la réparation appropriée de la perte injustifiée de l'emploi.

Au cas d'espèce, au jour de son licenciement injustifié, Monsieur [REDACTED] avait un salaire de l'ordre de 1 851,75 euros bruts et 10 ans et 9 mois d'ancienneté.

Il justifie de difficultés financières importantes après son licenciement (dette de loyer avec une procédure d'expulsion en cours, dettes à l'égard du Crédit municipal, de la CAF, de la Sécurité sociale).

Il produit également des ordonnances de prescription d'anti-dépresseurs en date des 26 novembre 2018 et 20 février 2019.

Il justifie d'un suivi CAP EMPLOI et d'une reconnaissance de travailleur handicapé à compter du 20 janvier 2020.

Les barèmes d'indemnisation fixant un maximum d'indemnité de 10 mois de salaire apparaissent insuffisants à indemniser la perte injustifiée de son emploi imputable à l'employeur au vu de l'ensemble des justificatifs de préjudice subi de sorte qu'infirmant le jugement entrepris, il est alloué à Monsieur KOZMA la somme de 23 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le surplus de la demande de ce chef étant rejeté.

Le jugement est également purement et simplement confirmé en ce qu'il a condamné la société LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE au remboursement des indemnités PÔLE

EMPLOI dans la limite de 6 mois.

**Sur les demandes accessoires :**

L'équité commande de confirmer l'indemnité de procédure de 1 200 euros allouée par les premiers juges à Monsieur K [REDACTED] et de lui accorder une indemnité complémentaire de procédure de 1 500 euros en cause d'appel.

Le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile est rejeté.

Au visa de l'article 696 du code de procédure civile, confirmant le jugement entrepris et y ajoutant, il convient de condamner la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE, partie perdante, aux dépens de première instance et d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

La Cour,

Statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a :

- dit et jugé que le licenciement de Monsieur E [REDACTED] n'est pas nul mais qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

- dit que le préjudice financier invoqué par M [REDACTED] pour manquement à la délivrance de documents auprès de la CPAM n'est pas justifié,

- dit et jugé que la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE n'a pas satisfait à son obligation de sécurité de résultat,

- condamné en conséquence la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur E [REDACTED] les sommes suivantes :

-15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité,

-1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

- débouté Monsieur Eric [REDACTED] de ses autres demandes,

- ordonné à la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE en application de l'article L 1235-4 du code du travail, de rembourser aux organismes concernés les indemnités chômage versées à Monsieur [REDACTED] dans la limite de six mois,

- dit qu'une expédition certifiée conforme du présent jugement sera adressée par le greffe du Conseil à l'UNEDIC,

- condamné la SAS LABORATOIRES DERMATOLOGIQUES D'URIAGE aux dépens.

L'INFIRME s'agissant des dommages et intérêts accordés au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE la SAS LABORATOIRE DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à payer à Monsieur Eric [REDACTED] la somme de vingt-trois mille euros (23 000 euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DEBOUTE Monsieur [REDACTED] du surplus de sa demande indemnitaire au principal,

DIT qu'une expédition certifiée conforme du présent arrêt sera adressée par le greffe de la Cour à l'UNEDIC ISERE

CONDAMNE la SAS LABORATOIRE DERMATOLOGIQUES D'URIAGE à verser à Monsieur Eric [REDACTED] une indemnité complémentaire de procédure de 1 500 euros en cause d'appel,

REJETTE le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la SAS LABORATOIRE DERMATOLOGIQUES D'URIAGE aux dépens d'appel.

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

Signé par Madame Blandine FRESSARD, Présidente, et par Madame Mériem CASTE-BELKADI, Greffière, à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LA GREFFIERE



LA PRÉSIDENTE

