

## TEXTE INTEGRAL

REPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE CHAMBÉRY

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 27 MAI 2021

N° RG 20/00287 - FP/DA

N° Portalis DBVY V B7E GNM4

Y B

C/ S. A.S. GSF ORION

Décision déferée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CHAMBERY en date du 28 Janvier 2020, RG F 18/00200

APPELANTE :

Madame Y B

...

...

Représentée par Me Frédéric MATCHARADZE, avocat au barreau de CHAMBERY

INTIMEE et APPELANTE INCIDENT:

S. A.S. GSF ORION dont le siège social est sis ...

...

...

prise en la personne de son représentant légal en exercice

Représentée par Me Christian FORQUIN, avocat postulant au barreau de CHAMBERY et Me Florence CALLIES de la SELARL BERARD - CALLIES ET ASSOCIES, avocat plaidant au barreau de LYON

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 08 Avril 2021 en audience publique devant la Cour composée de :

Monsieur Frédéric PARIS, Président, qui s'est chargé du rapport

Madame Anne DE REGO, Conseiller

Madame Françoise SIMOND, Conseiller qui en ont délibéré

Greffier lors des débats : Madame Catherine MASSONNAT,

\*\*\*\*\*

Exposé des faits et de la procédure

Mme Y B a été embauchée par la société GSF Orion sous contrat à durée indéterminée à effet du 6 juin 2015 en qualité d'agent d'entretien.

La société GSF Orion intervient dans le secteur de la propreté et a un effectif de 2900 salariés.

Elle est soumise à la convention collective nationale des entreprises de la propreté du 26 juillet 2011.

Mme B était affectée sur le site du magasin Leclerc à Pont de Beauvoisin (Isère).

La durée de travail initiale était de 47,67 heures par mois, et passait à 26 heures par mois soit 6 heures par semaine, selon avenant en date du 29 juin 2015.

Mme B s'était plainte peu après son embauche de souffrir au niveau de ses mains du fait de l'utilisation de produits de nettoyage.

La salariée a été placée en arrêt de travail du 1er au 10 juin 2016, du 19 octobre au 27 octobre 2016 puis à compter du 8 mars 2017 au 13 mai 2017, et du 22 mai au 15 septembre 2017.

Lors d'une première visite médicale du 2 octobre 2017, le médecin du travail a indiqué : Inaptitude envisagée au poste actuel d'entretien chez GSF sur le site Leclerc Pont de Beauvoisin. Dans l'attente d'un reclassement ne peut occuper son poste. Reclassement à envisager sur un poste sans contact aérien ni cutané avec des produits irritants et /ou sensibilisants, ni contenant du bronopol ou du keton, sans frottement répétés ou maintenus au niveau des mains, poste à proposer avec si besoin formation adaptée et à temps partiel de l'ordre de 10 heures par semaine environ. A revoir le 12 octobre 2017.

Le médecin du travail l'a déclarée inapte le 12 octobre 2017 : Inapte au poste actuel d'agent d'entretien chez GSF, sur le site Leclerc Pont de Beauvoisin. Dans l'attente d'un reclassement, peut occuper son poste. Reclassement à envisager sur un poste sans contact aérien ni cutané avec des produits irritants et /ou sensibilisants, ni contenant du bronopol ou du keton, sans

frottement répétés ou maintenus au niveau des mains, poste à proposer avec si besoin formation adaptée et à temps partiel de l'ordre de 10 heures par semaine environ.

L'employeur contactait le médecin du travail le 18 octobre 2017 et lui adressait un tableau à renseigner sur les capacités résiduelles de la salariée.

Le 25 octobre 2017 le médecin du travail adressait à l'employeur le tableau dûment rempli avec indication des emplois compatibles ou non, seuls des postes d'encadrement, des postes administratifs ou commerciaux étaient compatibles.

L'employeur dans le cadre du reclassement a adressé un questionnaire à la salariée qui a répondu le 31 octobre 2017. Elle ne souhaitait pas un reclassement éloigné de Pont de Beauvoisin, et sur un poste d'accueil ou un poste administratif.

Les recherches de reclassement notamment sur l'établissement de Chambéry n'ont pas abouti, les délégués du personnel ont été consultés le 17 novembre 2017.

La société GSF Orion informait la salariée par lettre du 23 novembre 2017 de l'impossibilité de reclassement.

La salariée était convoquée par lettre du 30 novembre 2017 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 5 décembre 2017.

Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre du 21 décembre 2017.

Mme B n'a pas bénéficié des indemnités pour inaptitude professionnelle.

La caisse d'assurance maladie de l'Isère par décision du 27 juin 2018 a pris en charge la maladie de la salariée : lésions eczématiformes inscrite au tableau n° 65 des maladies professionnelles.

Mme B a saisi le conseil des prud'hommes de Chambéry le 9 novembre 2018 à l'effet d'obtenir un rappel de salaires, des indemnités de rupture, des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages et intérêts pour préjudice distinct.

Par jugement du 28 janvier 2020 le conseil des prud'hommes a :

- dit que Mme B aurait dû bénéficier d'une durée de travail minimale de 16 heures par semaine,
- dit que le licenciement est régulier et débouté Mme B de sa demande d'indemnité pour licenciement abusif,
- dit qu'y a lieu de faire application des règles en matière de maladie professionnelle,
- condamné la société GSF Orion à payer à Mme B les sommes suivantes :

- \* 10 447,68 € de rappel de salaire et 1044,77 € de congés payés afférents,
- \* 1 353,74 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 135,37 € de congés payés afférents,
- \* 1 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile (CPC).
- débouté Mme B de sa demande de préjudice distinct ;
- dit qu'il y a lieu à exécution provisoire,
- dit que les dépens sont à la charge de la société GSF Orion.

La salariée avait formulé une requête en omission de statuer sur l'indemnité spéciale de licenciement, mais l'audience prévue a été annulée suite à la crise sanitaire.

Mme B a interjeté appel par déclaration du 25 février 2020 en limitant l'appel au rejet de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour préjudice distinct. Elle déclarait aussi qu'il y avait lieu d'ajouter l'indemnité spéciale de licenciement omise par le jugement déferé.

Par conclusions notifiées le 2 décembre 2020 auxquelles la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et de ses moyens, Mme B demande à la cour de :

- dire recevables et fondées ses demandes en cause d'appel,
- fixer le salaire moyen à 676,87 €,
- confirmer le jugement déferé sauf en ce qui concerne le rejet de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour préjudice distinct ;
- rectifier l'omission sur l'indemnité de licenciement et condamner la société GSF Orion à lui payer la somme de 737,84 € ou à titre subsidiaire la somme de 181,32 €,
- l'infirmier pour le surplus, statuant à nouveau sur ces points,
- dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'inaptitude résultant des manquements de l'employeur,
- condamner la société GSF Orion à lui payer les sommes suivantes :
  - \* 10 800 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - \* 20 000 € à titre de préjudice distinct ;

A titre subsidiaire, condamner la société GSF Orion à lui à payer 277,26 € au cas où la cour déciderait de ne pas faire application des règles en matière d'inaptitude d'origine professionnelle,

- condamner la société GSF Orion à lui payer la somme de 2400 € au titre de l'article 700 du CPC.

- la condamner aux dépens dont les frais d'exécution et éventuels frais de recouvrement.

Elle soutient que le reçu a été signé avec mention 'sous réserve de mes droits', un tel reçu n'a pas de valeur libératoire.

La société GSF Orion a fait signer à la salariée un imprimé type concernant la réduction du temps de travail.

Il ne s'agit pas d'une demande mais d'une annexe du contrat, elle ne l'a pas non plus motivée.

La durée de travail minimale n'est même pas indiquée dans la demande.

En examinant la première demande et la seconde résultant de l'avenant, les écritures sont différentes, l'employeur a donc rempli au moins un des imprimés types.

En réalité la société n'avait qu'un site sur le ressort géographique, et était contrainte de payer Mme B sur la base de 16 heures alors que le nombre d'heures sur site était moins important, sauf à prévoir une durée moindre pour convenance personnelle.

En agissant ainsi l'employeur détourne le dispositif garantissant une durée minimale de travail.

Les rappels de salaires ne sont pas prescrits, elle peut réclamer ses salaires pour les trois années précédant la rupture du contrat de travail conformément à l'article L 3245-1 du code du travail.

Sur la cause de l'inaptitude, la société Orion fournissait les produits nettoyant, il s'agissait de produits corrosifs et nocifs. Elle verse aux débats les fiches techniques.

Le port de gants de caoutchouc en nitrile ou butyle est obligatoire avec une épaisseur de 7 mm pour le butyle et de 4 mm pour le nitrile. Le fait de diluer les produits importe peu, les gants étant obligatoires pour toute manipulation des produits.

La société ne fournissait pas d'équipements de protection sauf des gants de latex mais très fins ce qui était insuffisant pour protéger les mains.

Elle ne démontre pas avoir fourni les gants nécessaires.

Pourtant la convention collective insiste sur la prévention des risques.

Les conséquences pour sa santé ont été catastrophiques, ses mains sont attaquées et la peau était déchirée.

Elle a été victime d'un eczéma sévère et a perdu son emploi.

Elle n'avait aucune pré disposition, si elle a travaillé chez des particuliers, elle n'utilisait pas les produits en cause.

Sa maladie a été reconnue comme maladie professionnelle sur la base des conditions de travail au sein de la société Orion.

Le juge peut écarter le barème si le préjudice subi est disproportionné par rapport au plafond d'indemnité.

Elle subit un préjudice important et a désormais un statut de travailleur handicapé. Elle est maintenant en fin de droits.

Les règles de l'inaptitude professionnelle doivent s'appliquer, l'origine de l'inaptitude ne faisant pas l'objet d'un doute. Elle doit donc bénéficier de l'indemnité de préavis et de l'indemnité spéciale de licenciement.

Elle subit également un préjudice personnel spécifique du fait de ses souffrances physiques, et des difficultés financières résultant de cette situation, le préjudice financier étant distinct du préjudice au titre du licenciement.

Par conclusions notifiées le 18 janvier 2021 auxquelles la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et de ses moyens, la société GSF Orion demande à la cour de :

- déclarer mal fondé l'appel,
- déclarer bien fondé son appel incident
- réformer le jugement en ce qu'il a dit que la salariée aurait dû bénéficier d'une durée minimale de travail de 16 heures par semaine et l'a condamné à payer à Mme B la somme de 10 447,68 € de rappel de salaire et 1 044,77 € de congés payés afférents,
- le confirmer pour le surplus, statuant à nouveau,

Sur la demande de rappel de salaire,

A titre principal,

- dire irrecevable la demande de rappel de salaire au titre des heures complémentaires sur la base de 16 heures par semaine, dans la mesure où le reçu du solde de tout compte signé le 27 décembre 2017 n'a pas été dénoncé dans le délai légal, avec effet libératoire pour l'employeur au titre des salaires,

A titre subsidiaire,

- dire irrecevable car prescrite la demande de rappel de salaires sur la période postérieure au 9 novembre 2015, Mme B ayant demandé à travailler lors de la conclusion du contrat de travail et de l'avenant à moins de 16 heures par semaine,

- rejeter la demande de rappel de salaire

A titre infiniment subsidiaire, dire que la somme allouée ne saurait être supérieure à 8 715,62 € bruts outre congés payés afférents,

Sur le bien fondé du licenciement pour inaptitude.

A titre principal :

- dire que Mme B ne rapporte pas la preuve de manquements de l'employeur à son obligation de sécurité à l'origine de l'inaptitude,

- rejeter la demande tendant à voir requalifier le licenciement pour impossibilité de reclassement en licenciement sans cause réelle et sérieuse

A titre subsidiaire, si la cour devait juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- dire que les montants alloués ne peuvent être supérieurs à :

\* 788,31 € pour l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à titre infiniment subsidiaire à la somme de 2 030,61 € sur la base de 16 heures par semaine,

\* 525,54 € bruts outre congés payés afférents au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et à infiniment subsidiaire la somme de 1353,74 € bruts outre congés payés sur la base de 16 heures par semaine,

Sur les règles relatives à l'inaptitude professionnelle,

- dire que sur la base des heures prévues au contrat de travail, Mme B ne peut escompter obtenir des sommes supérieures à :

\* 525,54 € bruts outre congés payés afférents au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

\* 180,32 € au titre de l'indemnité légale ;

Sur l'irrecevabilité et le mal fondé au titre du préjudice distinct,

A titre principal

- dire que la demande relève de la compétence exclusive du tribunal aux affaires de la sécurité sociale,

- se déclarer incompétent au bénéfice de ce tribunal,

A titre subsidiaire,

- dire que Mme B ne rapporte pas la preuve de la réunion des conditions de la responsabilité contractuelle,

- la débouter de sa demande,

En tout état de cause

- condamner Mme B à lui payer une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du CPC.

- la condamner aux dépens.

Elle fait valoir que la salariée n'a pas dénoncé le solde de tout compte dans un délai de six mois, celui-ci a dès lors un effet libératoire.

Subsidiairement, elle ne peut réclamer des sommes dues remontant à plus de trois ans avant la date de saisine du conseil des prud'hommes. Elle ne peut réclamer les salaires sur une durée de trois ans précédant la rupture du contrat qu'à la condition que ce délai n'ait pas été interrompu, en effet, décider le contraire reviendrait à permettre au salarié de réclamer un rappel de salaire sur six années.

Pour la période postérieure, Mme B avait demandé expressément de travailler moins de 16 heures par semaine, la convention collective permettant une durée inférieure en cas de demande écrite et motivée du salarié.

Elle n'a jamais contesté au cours du contrat de travail, une durée supérieure de travail.

Subsidiairement, elle ne justifie pas de ses indemnités journalières lors de ses arrêts de travail, la demande devra donc être réduite.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité, elle lui a remis des gants appropriés et des chaussures de protection.

La salariée faisait l'objet d'un suivi médical régulier. Concernant le local supplémentaire à nettoyer, il s'agissait d'une salle de pause et non de l'appartement du gérant.

Pour les produits utilisés, la salariée se base sur le descriptif des produits purs et non dilués.

Elle portait en tout cas des gants.

Elle ne démontre pas le lien de causalité entre l'utilisation des produits de nettoyage et son état de santé. Les éléments qu'elle produit montrent que la maladie est d'origine allergique et donc sans rapport avec un quelconque manquement de la société.



Le médecin du travail l'avait déclaré apte le 19 août 2015 sous réserve de porter des gants et sous gants coton.

Elle travaillait également pour d'autres employeurs ce qui rend encore plus aléatoire la démonstration d'un lien de causalité entre ses conditions de travail au sein de la société Orion et son état de santé.

Concernant les dommages et intérêts, la salariée demande d'écarter le barème de l'article L 1235-3 du code du travail, mais elle n'établit pas que l'indemnité prévue par le barème est inadéquate.

S'agissant de la demande de préjudice distinct, le conseil des prud'hommes n'est pas compétent pour réparer le préjudice d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'instruction de l'affaire a été clôturée le 5 février 2021.

Motifs de la décision

Sur le rappel de salaires

Attendu que la salariée a signé un solde de tout compte de 'la somme de 586,44 € à l'inventaire des sommes portées sur le bulletin de paie du mois de décembre 2017 ; que le reçu précisait que 'cette somme est remise en paiement de toutes sommes correspondant à des salaires, accessoires de salaires indemnités quels qu'en soient la nature ou le montant dues à titre de l'exécution et de la cessation de mon contrat de travail ;

Que la salariée en le signant a porté la mention 'sous réserve de mes droits' ;

Qu'elle n'a pas signé de sa main 'reçu pour solde de tout compte' ;

Que le reçu ne cite que la somme due et ne liste pas les différents éléments du salaire et leur montant ; que le renvoi au bulletin de salaire de décembre 2017 n'est pas suffisant ;

Attendu que si l'article L 1234-20 du code du travail prévoit que le reçu pour solde de tout compte a valeur libératoire s'il n'est pas dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, c'est à la condition que le reçu soit valide ;

Que le reçu en l'espèce au regard de ses imprécisions, des mentions qui y sont portés et de la réserve faite par la salariée n'est pas valable et ne saurait libérer l'employeur de toutes sommes éventuellement dues après l'expiration du délai de six mois ;

Attendu que sur la prescription soulevée par l'employeur, l'article L 3245-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la n° 2013-504 du 14 juin 2013 prévoit que l'action en paiement de

salaires ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture' ;

Que Mme B demande le paiement d'une créance salariale entre juin 2015 et le 31 décembre 2017, soit d'une durée inférieure à trois années de salaires précédant la rupture du contrat de travail ;

Et attendu qu'il résulte de l'article L 3245-1 du code du travail que le salarié peut réclamer selon son choix les créances salariales non prescrites à la date à laquelle il a eu connaissance ou aurait dû avoir connaissance des faits permettant de l'exercer, ou les créances salariales dues au titre des trois dernières années précédant la rupture du contrat de travail ;

Que dès lors, lorsque le salarié opte pour réclamer les salaires des trois dernières années précédant la rupture comme en l'espèce, le point de départ du délai de prescription glisse au jour de la rupture du contrat de travail soit au 21 décembre 2017 ;

Qu'en agissant en justice le 9 novembre 2018, la créance salariale réclamée au titre de la période courant entre juin 2015 et le 21 décembre 2017, date de la rupture n'était pas prescrite ;

Attendu que la demande de rappel de salaires est donc recevable ;

Attendu que sur le principe du rappel de salaire, l'article 6.2.4.1 de la convention collective stipule une durée minimale de travail à temps partiel de 16 heures par semaine et précise 'sauf demande écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure en application des articles L 3123-14-2 et L 3123-14-4 du code du travail' ;

Que l'ancien article L 3123-14-2 applicable lors de la conclusion du contrat à temps partiel de la salariée dispose que 'une durée de travail inférieure à celle prévue à l'article L 3123-14-1 peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un taux plein mais au moins égale à la durée mentionnée au même article. Cette demande est écrite et motivée.' ;

Attendu qu'il ressort du contrat de travail à temps partiel du 6 juin 2015 que la salariée a rempli un imprimé où était mentionné je soussigné... confirme par la présente, souhaiter travailler pour un temps de travail inférieur à durée minimale conventionnelle de 16 heures hebdomadaires

(69,33 heures mensuels) ; qu'elle a coché la case 'pour faire face à des contraintes personnelles' ;

Que le même imprimé type avec les mêmes mentions et portant la signature de la salariée est annexé à l'avenant au contrat de travail du 29 juin 2015 stipulant un temps de travail de six heures par semaine ; qu'un planning de travail est aussi annexé à l'avenant ;

Qu'aucun motif précis n'est détaillé dans ces imprimés types ;

Attendu qu'il résulte de ces éléments que la salariée n'a pas motivé et expliqué les raisons de la réduction de son temps de travail ; que la cour adopte sur ce point les motifs pertinents du conseil des prud'hommes ;

Attendu que le jugement accordant dans son principe à la salariée un rappel de salaire et les congés payés afférents sera confirmé ; que la salariée ne justifie pas du montant des indemnités journalières perçu pour les périodes d'arrêt de travail en juin 2016, en octobre 2016, en mars et mai 2017 ; que la créance pour ces mois n'est donc pas justifiée dans son montant ; que la société GSF Orion demande à juste titre de déduire la somme de 1732,06 € correspondant au rappel de salaires au titre de ces mois ;

Attendu que la société GSF Orion sera dès lors condamnée à payer la somme de 8 175,62 € bruts et les congés payés afférents de 817,56 € ;

Sur la rupture du contrat de travail, l'obligation de sécurité résultat de l'employeur et l'origine de l'inaptitude ;

Attendu que l'article L 4121-1 du code du travail prévoit que 'l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1- des mesures de prévention des risques professionnels et la pénibilité au travail,
- 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.' ;

Attendu que l'employeur est donc tenu à une obligation de sécurité générale quant à la santé et la sécurité des salariés qu'il emploie ;

Que cette obligation est une obligation de sécurité résultat ;

Que la charge de la preuve de l'exécution de cette obligation repose sur l'employeur ;

Que l'employeur pour s'exonérer de cette obligation doit prouver avoir employé tous les moyens de prévention des risques professionnels qu'il doit nécessairement connaître afin d'éviter tout risque et de protéger ses salariés ;

Et attendu que la salariée était apte lors de son embauche sans aucune réserve ; que le port de gants de protection était indiqué par le médecin du travail ;

Qu'elle a été en arrêt de travail au titre de la maladie professionnelle à compter du 1er juin 2016 moins d'une année après son embauche ;

Que l'origine professionnelle de l'inaptitude n'est pas contestée ;

Que la caisse primaire d'assurance maladie a reconnu que l'affection subie par la salariée était une maladie professionnelle inscrite au tableau ;

Attendu qu'il résulte de la date d'apparition de la maladie, de la nature des tâches accomplies par la salariée et des produits utilisés que le travail de nettoyage exécuté au cours du contrat de travail est à l'origine de la maladie ;

Que l'employeur ne verse aucune pièce ou preuve établissant qu'il a exécuté son obligation de prévention et de sécurité à l'égard de la salariée ; que la société GSF Orion ne peut se contenter de verser aux débats l'avis du médecin du travail du 6 avril 2017 indiquant que la salariée est affectée à 'un poste d'agent d'entretien avec exposition des détergents et ports de gants' ; que cet avis ne prouve pas que des gants protecteurs aient été fournis par l'employeur ; que la société GSF Orion connaissant parfaitement la nature des produits et les risques auxquels peuvent être exposés ses salariés avait l'obligation non seulement de fournir des gants à la salariée mais aussi de s'assurer que les gants employés étaient adaptés à l'utilisation des produits ;

Que sur ce point, la fiche du produit Z D utilisé par la salariée indique qu'il s'agit d'un 'détergent désinfectant acide puissant' ; que ce produit est réservé à un usage exclusivement professionnel ; que cette fiche mentionne notamment au titre des mesures de protection individuelle la protection des mains par des gants en caoutchouc nitrile, caoutchouc butyle ; qu'il est précisé que le délai de résistance des gants à la perméation est de 1 à 4 heures et doivent être d'une épaisseur minimale de 0,7 mm pour le butyle et de 0,4 mm pour le nitrile , que les gants doivent être 'jetés et remplacés s'il y a le moindre signe de dégradation ou de perméabilité chimique' ;

Attendu que plusieurs salariés de la société GSF Orion ayant travaillé au Centre Leclerc Pont de Beauvoisin ont témoigné que les gants fournis n'étaient pas adaptés et ne protégeaient pas

suffisamment ; que la chef d'équipe Mme C X A a confirmé ces témoignages en relatant dans son attestation que 'nous avons fait plusieurs fois la demande de gants plus longs et plus épais... que Y travaille juste avec des gants normaux, elle a été obligée d'acheter des gants double coton à Leclerc qu'elle mette par-dessus pour essayer de protéger ses mains... ; qu'elle précise que le produit Diesing Max, désinfectant tout usage est utilisée ;

Que si la salariée a effectué quelques travaux de ménage chez des particuliers, il est peu probable qu'elle ait utilisé ce produit chez ces derniers, alors qu'en revanche, il est constant qu'elle l'utilisait régulièrement lors de son travail au Centre Leclerc ;

Attendu que le lien de causalité entre les manquements de l'employeur et l'inaptitude est parfaitement démontré par l'utilisation de produits à risque pouvant provoquer des effets sur l'état de santé de la salariée sans que ne soit respectées les préconisations sur l'utilisation des dits produits ; que c'est bien l'utilisation de produits détergents sans équipements de protection adéquat qui a entraîné une allergie et une maladie professionnelle rendant inapte la salariée aux travaux de nettoyage ; que l'employeur devait vérifier que l'utilisation des produits n'exposait pas la salariée à un risque de nature à entraîner des conséquences sur son état de santé, peu important que la salariée soit plus fragile que d'autres salariés employés aux mêmes tâches ; que dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat et de prévention des risques, c'est à l'employeur de prendre des mesures adaptées et en cas de litige de prouver qu'il a pris des mesures de protection suffisantes ; qu'en ne les prenant pas, il a exposé la salariée à une maladie professionnelle invalidante, ce qui n'a pas manqué de se produire ;

Attendu que la salariée a droit aux indemnités de rupture prévues par l'article L 1226-14 du code du travail ; que sur la base de 16 heures de travail par semaine, l'indemnité compensatrice de préavis fixée par le conseil des prud'hommes est justifiée ; que l'indemnité spéciale de licenciement de 785,14 € calculée également sur la base horaire de 16 heures par semaine et le salaire mensuel correspondant sera accordée ; que la condamnation sera prononcée en deniers et quittances pour tenir compte d'un paiement éventuel intervenu en cours de procédure comme l'a soutenu l'employeur ;

Attendu sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, que l'article L 1235-3 du code du travail modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 dispose que le juge octroie au salarié en cas de non réintégration une indemnité à la charge de l'employeur dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux fixés dans un barème reproduit sous l'article L 1235-3 suscitée ;

Attendu que ces dispositions instaurant un barème a pour but de 'renforcer la prévisibilité et sécuriser la relation de travail ou les effets de sa rupture pour les employeurs et leurs salariés ;  
Que cette norme a été jugée conforme à la constitution par le conseil constitutionnel, le 21 mars 2018 ;

Attendu que l'instauration d'un barème est justifiée par le but légitime visé par les pouvoirs publics, dans l'intérêt général de sécuriser la relation de travail ;

Que l'article L 1235-3-1 du code du travail écarte le barème lorsque le licenciement est entaché d'une nullité résultant de la violation d'une liberté fondamentale, de faits de harcèlement moral ou sexuel, d'un licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice, d'une atteinte à l'égalité entre hommes et femmes, de la dénonciation de crimes ou (et) délits et de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ou de protections dont bénéficient certains salariés ;

Que ces dispositions permettent ainsi de réparer des préjudices sans être soumis à des plafonds, résultant de licenciements nuls ;

Attendu que le critère d'ancienneté a un lien direct avec le préjudice subi ; que le barème n'exclut pas en respectant les minima et maxima en fonction de l'ancienneté du salarié de tenir compte d'autres critères pour évaluer le préjudice de perte d'emploi, comme la perte de revenus, l'âge du salarié, son état de santé, la difficulté de retrouver un travail... ;

Attendu que le salarié invoque le non-respect de la charte sociale européenne et le non-respect de l'article 10 de la convention de l'Organisation internationale du travail ;

Attendu que l'article 24 de la Charte sociale européenne sur le droit à la protection en cas de licenciement prévoyant que le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à obtenir une indemnité adéquate ou à une autre réparation approprié n'a pas d'effet direct en droit interne dans les litiges entre particuliers ;

Et attendu que si l'article 10 de la convention de l'Organisation internationale du travail disposant 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.' , est directement applicable dans le droit interne, la réparation

prévue par l'article L 1235-3 du code du travail n'exclut pas in abstracto une réparation adéquate en tenant compte de l'ancienneté ou d'autres critères liés à la perte d'emploi ;

Attendu que le barème pris dans l'ensemble du dispositif prévu par le code du travail n'est pas en soi contraire à l'article 10 de la convention de l'OIT ;

Mais attendu qu'il rentre dans l'office du juge de s'assurer concrètement que l'application du barème ménage un juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et les impératifs de sauvegarde des droits fondamentaux des justiciables, et en particulier que l'indemnité prévue par le barème est proportionnée au but légitime poursuivi et si elle est reste donc adéquate conformément à l'article 10 de la convention de l'OIT ;

Attendu qu'en l'espèce l'effectif de l'entreprise est supérieur à 10 salariés ; que la salariée avait une ancienneté de deux années et demi ; qu'elle subit un préjudice du fait du licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'elle percevait un salaire moyen de 675 € ; qu'en appliquant le barème de l'article L 1235-3 du code du travail, elle peut prétendre au maximum à une indemnité correspondante à 3,5 mois de salaires soit 2 025 € ;

Que la salariée âgée de plus de 56 ans qui a toujours travaillé en tant qu'agent de service aura des difficultés à retrouver un emploi même à temps partiel ; qu'elle a été reconnue travailleuse handicapée ;

Qu'elle a perçu après son licenciement en 2018 des revenus imposables de 648,50 € par mois composés d'indemnités chômage et d'une pension d'invalidité ;

Qu'elle était en fin de droits courant 2020 ; que sa pension d'invalidité au vu de l'avis d'imposition est d'un montant d'environ 550 € ;

Attendu que la salariée encore en âge de travailler ne peut espérer retrouver un emploi stable et suffisamment rémunérateur compte tenu de son âge, de l'absence de diplômes et de son handicap ;

Attendu qu'au regard de ces éléments, il est établi in concreto que l'indemnité prévue par le barème est d'un montant réduit et ne répare pas le préjudice effectivement subi résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que limiter l'indemnité à 2 025 € serait injuste compte tenu de la gravité des manquements de l'employeur à l'origine de l'inaptitude de salariée et contraire à la convention de l'OIT ; que l'indemnité du barème est en l'espèce inadéquate ;

Que dans ces conditions, il sera alloué à la salariée une somme de 6 750 € correspondant à dix mois de salaire à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu sur le préjudice distinct du licenciement, le préjudice réclamé par la salariée porte sur les conséquences physiques et morales résultant de la maladie professionnelle qu'elle subit ;

Que la réparation de ces préjudices pour un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est prévue par les règles spécifiques du code de la sécurité sociale, notamment l'article L. 451-1 disposant que l'action en réparation des accidents et maladies mentionnés par le Livre IV ne peut donner lieu à aucune autre action que celles prévues par les articles L. 452-1 à L. 452-5, L. 454-1, L. 455-1, L. 455-1-1 et L. 455-2 du code de la sécurité sociale ;

Attendu que dans ces conditions, la demande de préjudice distinct n'est pas recevable devant la juridiction prud'homale et sera rejetée, le tribunal judiciaire de Chambéry étant seul compétent ;

Attendu que les dépens ne comprendront pas les frais d'exécution et les droits de recouvrement, ces créances n'étant pas établies à ce jour, précision faite que le droit de recouvrement n'est pas dû par la partie qui demande l'exécution d'un titre exécutoire conformément aux articles R 444-53 et R 444-55 du code de commerce ;

Par ces motifs,

La Cour statuant contradictoirement, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Confirme le jugement du conseil des prud'hommes de Chambéry en date du 28 janvier 2020 en ce qu'il a :

- dit que Mme B aurait dû bénéficier d'une durée de travail minimale de 16 heures par semaine,
- dit qu'y a lieu de faire application des règles en matière de maladie professionnelle,
- condamné la société GSF Orion à payer à Mme B les sommes suivantes :
  - \* 1 353,74 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 135,37 € de congés payés afférents,
  - \* 1 800 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile (CPC).
- dit qu'il y a lieu à exécution provisoire,
- dit que les dépens sont à la charge de la société GSF Orion.

L'infirmes pour le surplus,

Statuant à nouveau sur les points infirmés,



Dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'inaptitude résultant des manquements de l'employeur,

Condamne la société GSF Orion à payer à Mme B la somme de 8 175,62 € bruts à titre de rappel de salaire outre les congés payés afférents de 817,56 €, et celle de 6 500 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Rejette le surplus des demandes de Mme B au titre du rappel de salaires et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Dit que le conseil de prud'hommes et la cour d'appel statuant sur les contentieux de droit du travail ne sont pas compétents pour connaître des litiges relatifs au contentieux de la sécurité sociale, le tribunal judiciaire de Chambéry (Pôle social) étant seul compétent pour statuer sur le préjudice résultant de la maladie professionnelle de Mme B ;

Y ajoutant,

Fixe le salaire mensuel de référence à la somme de 676,87 € ;

Condamne la société GSF Orion à payer à Mme B en deniers et quittances la somme de 785,14 € au titre de l'indemnité légale de licenciement ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société GSF Orion à payer à Mme B la somme de 2 400 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Condamne la société GSF Orion aux dépens d'appel.

Ainsi prononcé publiquement le 27 Mai 2021 par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Monsieur Frédéric PARIS, Président, et Madame Catherine MASSONNAT, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

**Composition de la juridiction :** Frédéric PARIS, Anne DE REGO, Catherine MASSONNAT, Frédéric MATCHARADZE, Me Christian FORQUIN, CALLIES et Associés  
**Décision attaquée :** C. Prud. Chambéry Formation paritaire 2020-01-28