

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU 21 MAI 2013



ARRÊT N°

APPELANT :

R.G. : [REDACTED]

Monsieur [REDACTED]
né le [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

AD/CM

Comparant en personne, assisté de la SCP DISDET ET ASSOCIES, avocats au
barreau d'AVIGNON

CONSEIL DE
PRUD'HOMMES
D'ORANGE
du 15 avril 2011

Section: ~~Activités Diverses~~

Agriculture

INTIMÉE :

SAS VIGNOBLES QUIOT
prise en la personne de son représentant légal en exercice
5 avenue Baron Leroy
BP 38
84231 CHATEAUNEUF DU PAPE

Représentée par Maître Hélène ECUT, avocat au barreau d'AVIGNON

SAS VIGNOBLES
JEROME QUIOT

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ :

Monsieur [REDACTED] Président,
Monsieur [REDACTED] Conseiller,
Madame A. [REDACTED] Conseiller,

GREFFIER :

Madame [REDACTED] Greffier, lors des débats et du prononcé de la
décision.

DÉBATS :

A l'audience publique du 19 Mars 2013, où l'affaire a été mise en délibéré au 21
Mai 2013

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort, prononcé et signé par Monsieur [REDACTED], Président, publiquement, le 21 Mai 2013, date indiquée à l'issue des débats.

FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Le 2 juin 1986, Monsieur [REDACTED] était engagé par la société Vignobles Jérôme Quiot sous contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ouvrier agricole.

La convention collective applicable est celle des exploitations agricoles 84.

Le 13 mai 2009 Monsieur [REDACTED] effectuait le traitement de 6 hectares de vignes mais au lieu de pulvériser le produit de traitement habituellement employé de marque Dursbel, pulvérisait un désherbant dénommé Garlon ce qui endommageait la parcelle.

Le 5 juin 2009, Monsieur [REDACTED] était licencié pour faute grave.

Le 26 juin 2009, contestant la légitimité de la mesure, Monsieur [REDACTED] saisissait le conseil de prud'hommes d'Orange en paiement de différentes indemnités.

Le 15 avril 2011, le conseil condamnait la société Vignobles Jérôme Quiot au paiement des sommes suivantes :

- 9.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.900 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 290 euros à titre de l'indemnité de congés payés afférent,
- 1.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,

Le 10 mai 2011, Monsieur [REDACTED] interjetait appel de la décision ; le 19 mai 2011, la Société Vignobles Jérôme Quiot relevait également appel général du jugement.

Aux termes de ses dernières conclusions développées à l'audience, Monsieur [REDACTED] demande à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de réformer partiellement la décision pour porter à 54.000 euros le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à 5.000 euros le montant des dommages et intérêts pour préjudice moral spécifique y ajoutant condamner l'employeur au paiement de l'indemnité de licenciement de 6.702,20 euros outre 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions, Monsieur [REDACTED] fait valoir :

- qu'aucune faute ne peut lui être reprochée au motif que l'employeur n'a pas respecté ses obligations d'information et de formation des travailleurs utilisant des agents chimiques dangereux d'autant plus impérieuses que Monsieur [REDACTED] est notoirement analphabète et illettré ;
- qu'au jour de l'incident, les bidons de désherbant ne se trouvaient pas là où ils devaient être et qu'il n'a fait ainsi qu'utiliser les bidons situés à l'endroit où étaient habituellement stockés les produits autorisés ;

- qu'il appartenait à l'employeur alors surtout qu'il s'agissait de produits dangereux et même interdits de veiller à ce que ces produits soient entreposés à l'abri de toute erreur et non dans un local où se trouvaient d'autres produits avec lesquels ils pouvaient être confondus ;
- qu'au visa du décret du 27 mai 1987, l'employeur avait pour obligation d'entreposer les produits Garlon dans un local réservé aéré ventilé et fermé à clé, ce qui n'a pas été le cas ;
- que les dommages qui auraient été occasionnés aux plantations ne sont pas prouvés ;
- qu'après plus de 23 ans d'ancienneté, âgé de 55 ans et avec 3 enfants à charge, il a subi, suite à son licenciement, un préjudice financier très important et qu'il s'est retrouvé dans une situation extrêmement précaire ce qui altérerait sa santé ;
- que la médiatisation de l'affaire et les accusations de l'employeur lui ont occasionné un préjudice moral distinct.

La Société Vignobles Jérôme Quiot, second appelant, demande à la Cour de réformer en toutes ses dispositions le jugement déféré, de débouter Monsieur [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes et de le condamner au paiement des dépens et de la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Société Vignobles Jérôme Quiot soutient :

- que les bidons du produit Garlon n'étaient pas entreposés sur la palette des produits phytosanitaires et étaient revêtus d'une étiquette rouge tout à fait identifiable et distincte de l'étiquette blanche apposée sur les produits phytosanitaires à utiliser ;
- que l'attestation de Monsieur [REDACTED] produite par le salarié n'est pas probante puisqu'il ne faisait plus partie de l'entreprise au moment des faits ;
- que Monsieur [REDACTED] qui utilisait le produit Dursbel depuis deux jours est le seul à avoir commis cette erreur le 3^{ème} jour alors que plusieurs ouvriers effectuaient les mêmes traitements sur la même période ;
- que l'entreprise a parfaitement respecté la législation concernant l'entreposage des produits chimiques et l'information des salariés.

Subsidiairement la société fait valoir :

- que les difficultés financières alléguées par Monsieur [REDACTED] sont bien antérieures à son licenciement et que celui-ci ne prouve pas avoir activement recherché une activité professionnelle dans le secteur agricole alors que des postes étaient disponibles dans la région ;
- qu'elle n'a jamais fait état auprès des journalistes de l'identité de son salarié.

MOTIFS

Sur le bien fondé du licenciement

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits, imputable au salarié, constituant une violation des obligations s'attachant à son emploi, d'une importance telle qu'il rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise et justifie la cessation immédiate du contrat de travail. Elle doit être prouvée par l'employeur.

En l'espèce, la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige énonce :

«Le 13 mai 2009, vous avez pulvérisé un produit nocif sur près de 6 à 7 hectares de vignes. Alors que vous réalisiez des traitements depuis le 11 Mai 2009, avec le produit Dursbel (entre autres), utilisé pour limiter le développement des maladies sur les vignes, le 13 Mai 2009, vous avez utilisé un autre produit, le produit GARLON que vous avez mis dans votre cuve de traitement. Ce produit est un désherbant qui a très gravement endommagé les 6 hectares de vigne sur lesquelles vous l'avez pulvérisé.

Afin de faire un constat précis de l'emplacement des produits, les quatre personnes présentes à l'entretien préalable se sont rendues ensemble dans le local des produits phytosanitaires. Tout le monde a constaté l'emplacement des différents produits.

Les produits de traitement sont rangés sur une palette à l'entrée du local des produits phytosanitaires. Ils sont clairement installés à cet endroit depuis le début de la campagne de ce traitement 2009; tous les bidons sont restés sur la palette filmée de la livraison avant d'être utilisés. Or le produit que vous avez malencontreusement utilisé (le produit GARLON) n'est absolument pas placé au même endroit dans le local et ne se trouve pas sur la même palette.

En effet, les désherbants étaient rangés derrière des portes usagées de tracteur sur la droite de la porte d'entrée.

Monsieur [REDACTED] précisé que le jour de l'incident, les bidons de désherbant ne se trouvaient pas exactement là où ils auraient dû être (sur une étagère spécifique aux produits de désherbant au fond du local) parce qu'il y avait une fuite d'eau dans le local et que l'étagère avait été vidée pour une grande partie de son contenu afin de permettre la réparation.

Ceci étant, Monsieur [REDACTED] a précisé que le produit de désherbant n'est que très rarement utilisé sur le domaine.

Vous avez confirmé l'emplacement des différents produits dans le local tout en précisant que vous n'aviez utilisé que des bidons présents sur la palette placée devant la porte. De plus vous avez ajouté que les bidons avaient la même couleur et le même poids. La Direction vous a fait remarquer que les bidons étaient pourtant très facilement reconnaissables et distinguables par leurs étiquettes qui sont différentes tant que leurs inscriptions que sur leur couleur.

Lors de l'entretien vous avez confirmé que vous aviez bien respecté les quantités à mettre dans le pulvérisateur, c'est-à-dire 8,5 litres de produits correspondant à 1 bidon complet de 5 litres et à 3,5 litres d'un autre bidon.

Nous sommes très surpris de votre comportement et de l'incident que vous avez commis.

Lors de l'entretien préalable vous n'avez donné aucune explication complémentaire permettant de justifier les faits qui se sont déroulés.

Les conséquences immédiates de votre erreur de traitement sont catastrophiques. L'état sanitaire des vignes que vous avez pulvérisé avec le désherbant est très dégradé. Nous avons immédiatement fait intervenir des experts afin qu'ils se prononcent sur la possibilité ou non de continuer l'exploitation de ces vignes. Leur diagnostic est très réservé quand à la possibilité de « survie » des pieds de vigne.

Ainsi, nous allons très probablement être contraints de travailler ces terres de manière très pointue et précise afin de pouvoir les exploiter à nouveau ou bien nous serons contraints d'arracher les 6 hectares pour repartir sur de nouvelles plantations.

Nous considérons que l'erreur grave que vous avez commise et les conséquences sérieuses que ceci a engendrées constituent une faute grave justifiant votre licenciement immédiat.»

Il est donc reproché au salarié d'avoir utilisé le produit Garlon, désherbant puissant, à la place du produit Dursbel, usuellement utilisé pour le traitement des vignes.

Le licenciement de Monsieur [REDACTED] est intervenu à l'issue d'une enquête menée en interne par l'entreprise ; la Société Vignobles Jérôme Quiot verse ainsi aux débats les trois comptes-rendus de réunions organisées les 27 et 29 mai avec d'autres salariés, Messieurs [REDACTED] dans le cadre de cette enquête, et qu'il convient d'examiner.

Monsieur [REDACTED] responsable de culture, reconnaît que le produit Garlon incriminé n'était que très rarement utilisé par la Société et que les bidons de ce produit avaient été déplacés quelques jours avant les faits et ne se trouvaient donc pas à leur emplacement habituel.

Il ressort également des déclarations de Monsieur [REDACTED] que si après les avoir vu, les bidons sont bien différents, il n'en est pas de même lorsque les ouvriers remplissent les produits dans la citerne avec leur masque et leurs lunettes puisque leur visibilité est alors considérablement réduite.

Monsieur [REDACTED] rajoute en outre que "les bidons ont bien des étiquettes de couleur différente et que la couleur est bien visible avec le masque mais que ces bidons ont la même forme, la même couleur de bidon et le même poids et pour peu que le bidon soit tourné d'un côté où l'étiquette est moins visible une erreur peut vite arriver".

Monsieur [REDACTED] explique quant à lui "qu'il était plus attentif à ces bidons de désherbants parce qu'il s'en était servi quelques jours auparavant pour dévitaliser une vigne et connaissait leur dangerosité".

La Cour relève que l'ensemble de ces déclarations corroborent celles de Monsieur [REDACTED] qui fait valoir que "pour lui le bidon incriminé avait la même couleur et le même poids que le produit de traitement usuellement utilisé" et "qu'il n'avait pas fait attention à l'étiquette" et qu'enfin, "il ne savait pas que c'était un produit désherbant".

La Société Vignobles Jérôme Quiot ne prouve pas en effet que, contrairement à Monsieur [REDACTED], Monsieur [REDACTED] ait déjà utilisé le produit Garlon et qu'elle ait attiré l'attention de ce salarié sur la dangerosité du produit, ce qui tendrait ainsi à confirmer les déclarations de l'appelant sur son défaut involontaire de vigilance.

La photographie versée aux débats des deux bidons "Garlon" et "Dursbel" confirme les propos de l'ensemble des salariés sur la différence de couleur des étiquettes ; toutefois, il doit être précisé, ce qui n'est pas contesté, que Monsieur [REDACTED] ne sait pas lire et qu'il n'était donc pas en mesure de comprendre la signification des étiquettes sur lesquelles, la Cour remarque, ne figurait aucun symbole susceptible d'attirer l'attention des utilisateurs sur le caractère nocif du produit.

La Société Vignobles Jérôme Quiot conteste la version du salarié qui prétend qu'il n'est allé en aucun cas chercher le bidon incriminé dans le local des produits alors qu'il n'avait pour seule instruction que celle d'utiliser les produits posés à l'extérieur ; le responsable de cultures témoigne effectivement que les bidons de marque Garlon se trouvaient uniquement à l'intérieur du local.

Toutefois, on ne peut écarter l'hypothèse selon laquelle le lundi précédant les faits, lorsque les bidons de désherbants ont été déplacés en raison des travaux, un bidon ait été laissé par mégarde à l'extérieur du local alors que les autres bidons étaient quant à eux replacés à l'intérieur, près de la porte.

Enfin, la Société Vignobles Jérôme Quiot soutient qu'elle a parfaitement respecté ses obligations légales concernant l'information et la formation des travailleurs utilisant des agents chimiques dangereux visés notamment par l'article R. 4412-38 du code du travail.

Elle produit pour ce faire la fiche individuelle d'exposition décrivant les mesures de protection collective utilisées, la reconnaissance par Monsieur [REDACTED] d'avoir reçu le livret d'accueil de l'entreprise qui comportait notamment 2 mini-guides de sécurité ainsi que la fiche récapitulative du matériel de protection remis.

Monsieur Garrel atteste également avoir remis à l'ensemble du personnel agricole le mini guide de sécurité.

La Cour remarque toutefois que, bien que Monsieur [REDACTED] ne sache pas lire, la formation assurée par l'employeur est formalisée par des seuls documents écrits.

Eu égard aux capacités du premier appelant, la signature de ce dernier sur le livret d'accueil vaut simplement accusé de réception des documents remis mais ne peut en aucun cas signifier qu'il a pris connaissance de leur contenu.

Compte tenu de la dangerosité et de la nocivité de certains produits, il appartenait à la Société Vignobles Jérôme Quiot, de s'assurer que son personnel était parfaitement sensibilisé aux précautions à prendre dans leur utilisation, et de substituer ainsi, essentiellement auprès des salariés illétrés, une formation adaptée, notamment sous forme orale.

Cette obligation d'adaptation est tout à fait conforme à l'article R. 4412-38 sus visé qui précise que les informations doivent être données sous "des formes appropriées".

Or, cela n'a certainement pas été le cas, Monsieur [REDACTED] reconnaissant avoir renouvelé auprès du personnel concerné une sensibilisation au seul port des équipements de protection individuels et donc pas aux produits agricoles utilisés.

De toute ce qui précède, il en résulte un doute sur le caractère fautif des faits reprochés au salarié.

Or, en application de l'article L.1235-1 du Code du travail, le doute doit profiter au salarié ; c'est donc justement que les premiers juges ont considéré que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences indemnitaires

Les sommes allouées à Monsieur [REDACTED] au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ont été justement appréciées par les premiers juges et ne sont d'ailleurs pas contestées. Le jugement déféré sera donc confirmé de ce chef.

La Société Vignobles Jérôme Quiot sera condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] une indemnité de licenciement qu'il avait omis de demander aux premiers juges, à hauteur de 6.702,20 euros, ce montant n'étant pas contesté par l'employeur y compris à titre subsidiaire.

En outre, en l'état de l'ancienneté (23 années) de Monsieur [REDACTED] dans l'entreprise, de son salaire moyen, soit 1.457,17 euros, de son âge lors de la rupture (54 ans) et de l'évolution de sa situation depuis le licenciement, à savoir qu'il est toujours sans emploi et ne pourra prétendre à une pension retraite mensuelle de 372,30 euros qu'à partir de 60 ans, il y a lieu de considérer que les premiers juges n'ont pas apprécié à leur juste valeur les dommages et intérêts alloués à Monsieur [REDACTED] pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application des dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail.

Le jugement déféré sera réformé sur ce point et la Société Vignobles Jérôme Quiot sera condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 24.000 euros.

En laissant entendre que Monsieur [REDACTED] avait pu agir volontairement alors que celui-ci était salarié de la Société Vignobles Jérôme Quiot depuis 23 ans, qu'il avait toujours exécuté son travail consciencieusement et qu'il entretenait avec ses employeurs des liens étroits, Monsieur [REDACTED] a subi un préjudice moral certain. Toutefois, il n'est pas contesté qu'en dépit de la médiatisation de l'affaire, le nom du salarié n'a jamais été cité.

La Société Vignobles Jérôme Quiot sera condamnée à verser à Monsieur [REDACTED] une indemnité de 2.000 euros en réparation de son préjudice moral et la décision déférée sera également réformée sur ce point.

Sur l'application des dispositions de l'article L. 1235-4 du Code du travail :

Compte tenu de l'absence du caractère réel et sérieux du motif du licenciement, il convient de faire application des dispositions de l'article L. 1235-4 et d'ordonner le remboursement par la Société Vignobles Jérôme Quiot des allocations chômage versées au salarié licencié dans la limite de 6 mois.

Sur les demandes accessoires

L'équité commande qu'il ne soit pas fait application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en l'espèce.

La Société Vignobles Jérôme Quiot supportera les dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

LA COUR

Confirme le jugement entrepris sauf en sa disposition relative au montant des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour préjudice moral,

Et statuant à nouveau de ces chefs :

Condamne la Société Vignobles Jérôme Quiot à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 20.000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la Société Vignobles Jérôme Quiot à verser à Monsieur [REDACTED] la somme de 2.000 euros pour préjudice moral,

Y ajoutant,

Condamne la Société Vignobles Jérôme Quiot à verser à Monsieur [REDACTED] une indemnité de licenciement de 6.702,20 euros,

Ordonne le remboursement par l'employeur aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du prononcé de la présente décision, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage, et dit qu'une copie certifiée conforme de la présente sera adressée à ces organismes conformément aux dispositions de l'article L 1235-4 du code du travail, (POLE EMPLOI TSA 32001- 75987 PARIS CEDEX 20),

Dit ne pas y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel,

Condamne la Société Vignobles Jérôme Quiot aux dépens d'appel.

Arrêt signé par Monsieur [REDACTED], Président, et par Madame [REDACTED] Greffier.

LE GREFFIER.

LE PRÉSIDENT

A