

CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE ORANGE

84100 ORANGE

RG N° [REDACTED]  
SECTION Agriculture

MINUTE N°11/157

JUGEMENT DU  
15 Avril 2011

Contradictoire

premier RESSORT

Notifié le :

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT

A l' audience publique du : 15 Avril 2011

a été prononcé par Monsieur [REDACTED]  
conseiller prud'homme  
assisté(e) de Monsieur [REDACTED]  
greffier

le jugement  
entre :

Monsieur [REDACTED]  
[REDACTED]

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2010/1557 du  
12/07/2010 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de  
CARPENTRAS)

Assisté de Me Michel DISDET (Avocat au barreau d'AVIGNON)

DEMANDEUR

et

VIGNOBLES QUIOT SAS

5, avenue Baron Leroy

BP 38

84230 CHATEAUNEUF DU PAPE

Représenté par Me Hélène BOUT (Avocat au barreau d'AVIGNON)

DEFENDEUR

-Date des plaidoiries : 10 décembre 2010

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré:

Monsieur [REDACTED] Président Conseiller (S)

Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (S)

Monsieur [REDACTED] Assesseur Conseiller (E)

Monsieur [REDACTED], Assesseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats de Monsieur [REDACTED], Greffier

PROCEDURE :

- Date de la réception de la demande : 26 Juin 2009

- Bureau de Conciliation du 04 Septembre 2009

- Convocations envoyées le 26 Juin 2009

- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces

- Débats à l'audience de Jugement du 10 Décembre 2010

- Prononcé de la décision fixé à la date du 04 Mars 2011

- Délibéré prorogé à la date du 15 Avril 2011

- Décision prononcée par Monsieur [REDACTED] (S)

Assisté(e) de Monsieur [REDACTED] Greffier

Par demande reçue au greffe le 18 juin 2009, Monsieur [REDACTED] a fait appeler la SAS VIGNOBLES QUIOT devant le Conseil de Prud'hommes.

Le greffe en application des dispositions de l'article R 1452-4 du Code du travail a convoqué la SAS VIGNOBLES QUIOT par lettre recommandée avec accusé de réception et copie en lettre simple, devant le Conseil en bureau de conciliation du 04 septembre 2009.

Les demandes initiales sont les suivantes :

- Indemnité compensatrice de préavis	2 900,00 € brut
- Congés payés correspondant	290,00 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse	27 000,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral	5 000,00€
- Indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile	3 000, 00 €

L'affaire étant en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d'instruction ne soient nécessaires, le bureau de conciliation a renvoyé l'affaire à l'audience du bureau de jugement du 04 juin 2009, et à la demande des conseils de chacune des parties l'affaire a été renvoyée au 29 janvier 2010 pour être plaidée à l'audience du 10 décembre 2010.

## DIRES ET MOYENS DES PARTIES

A l'audience du 29 janvier 2010 les parties sont présentes et assistées de leurs conseils respectifs.

Maître Elodie LAPLAUD-MARRON avocat qui assiste Monsieur [REDACTED] précise que la SAS VIGNOBLES QUIOT l'a embauché le 02 juin 1986 dans le cadre d'un contrat de travail verbal, qu'il est employé à temps complet en qualité d'ouvrier agricole, coefficient 145 et qu'il perçoit un salaire mensuel brut fixé à 1 457,17 € pour 151,67 heures de travail.

L'entreprise comptait un effectif de 28 salariés au 31 décembre 2008 et relevait de la convention collective "EXPOITATION AGRICOLE DU VAUCLUSE".

En 23 ans d'ancienneté, Monsieur [REDACTED] n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction, ni reproches de son employeur.

Le 13 mai 2009, Monsieur [REDACTED] effectuait le traitement de 6 hectares de vignes, comme le lui avait demandé le chef de culture, mais au lieu de pulvériser le produit habituellement employé (DURSBEL), Monsieur [REDACTED] a pulvérisé un produit dénommé GARLON.

Ce produit est un désherbant destiné à éliminer les souches.

C'est dans ces conditions que Monsieur [REDACTED] a reçu par courrier du 15 mai 2009 une convocation à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire.

Il était reproché à Monsieur [REDACTED] de part cette erreur de pulvérisation, d'avoir gravement endommagé 6 hectares de vignes.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 15 mai 2009, Monsieur [REDACTED] indiquait à son employeur qu'il contestait sa responsabilité dans l'erreur de traitement survenue.

Le 02 juin 2009, l'employeur adressait un courrier recommandé avec accusé de réception à Monsieur [REDACTED] indiquant qu'il souhaitait diligenter une enquête.

Monsieur [REDACTED] était licencié pour faute grave par lettre de licenciement en date du 05 juin 2009.

Le 18 juin 2009, la SAS VIGNOBLES QUIOT adressait une proposition transactionnelle à Monsieur [REDACTED] lui proposant 3 mois de salaire en dédommagement de son préjudice pour perte d'emploi et préjudice moral.

Cette proposition transactionnelle était réitérée par courrier du 16 juillet 2009 adressé au conseil de Monsieur [REDACTED]

Monsieur [REDACTED] conteste formellement la version des faits qui est présentée par l'employeur et, a été contraint de saisir le Conseil de prud'hommes aux fins de faire valoir ses droits des demandes suivantes :

Dire et juger que la procédure de licenciement présente un caractère abusif,

En conséquence condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes :

- 2 900,00 € au titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 290,00 € au titre de congés payés sur préavis

- 54 000,00 € pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 5 000,00€ au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral
- 3 000, 00 € au titre de l'article 700 du Code procédure civile

Maître Hélène BOUT avocat qui assiste la SAS VIGNOBLES QUIOT fait valoir que Monsieur [REDACTED] a été embauché le 02 juin 1986 par la SAS VIGNOBLES QUIOT en qualité d'ouvrier agricole.

A la suite d'une faute grave commise le 13 mai 2009, il a été convoqué à un entretien préalable le 15 mai 2009.

Après enquête, et audition de Monsieur [REDACTED], la SAS VIGNOBLES QUIOT à procédé à son licenciement pour faute grave, suivant lettre circonstanciée du 05 juin 2009.

Compte tenu de l'ancienneté de Monsieur [REDACTED] et de sa situation familiale la SAS VIGNOBLES QUIOT lui a toutefois proposé une transaction, et ce par écrit, du 9 et 18 juin 2009.

Un protocole transactionnel lui a été adressé par l'intermédiaire de son conseil le 16 juillet 2009.

Monsieur [REDACTED] n'a pas souhaité répondre favorablement à la proposition qui lui était faite.

Sa demande doit être écarté par le conseil qui fera droit à la demande reconventionnelle formée par la SAS VIGNOBLES QUIOT :

- 2 500, 00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

## MOTIFS DE LA DECISION

### - Sur la procédure de licenciement :

La jurisprudence constante confirme que dans le cadre du litige, la lettre d'énonciation des motifs de licenciement fixe les limites du litige. *Cass. Soc. 13 nov 1991: Bull. Civ. V, n°491; RJS 1992. 35, n° 27. 12 nov 1997. RJS 1997. 892, n° 1456, l'employeur ne peut invoquer un autre motif que celui qu'il a notifié au salarié dans la lettre de licenciement. Cass. Soc. 20 mars 1990 : Bull. Civ. V, n°124; D.1990. IR. 94. Peu*

important à cet égard les réserves d'ordre général émises par l'employeur. Cass. Soc. 13 nov 1991 : Bull. Civ. V, n°491; RJS 1992. 35, n° 27.

En l'espèce la lettre de licenciement établie par l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT énonce les motifs suivants :

*"Nous avons décidé de procéder à votre licenciement pour faute grave pour les motifs suivants.*

*Le 13 mai, vous avez pulvérisé un produit nocif sur près de 6 à 7 hectare de vignes.*

*Alors que 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 traitements 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 les portes usagées de tracteur sur la droite de la porte d'entrée.*

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

*Ceci étant monsieur [REDACTED] a précisé que le produit de désherbant n'est que 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 les mêmes couleurs 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 sur leurs inscriptions que sur leurs couleurs.*

*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 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 donnée 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'il 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 manières très pointu et précise afin de pouvoir les exploiter à nouveaux ou bien nous serons contraints d'arracher les 6 hectares pour repartir sur une nouvelle plantation.*

*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.*

*Compte tenu de la gravité des faits et de leurs conséquences, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible. Le licenciement prend donc effet immédiatement, sans préavis, dès réception de cette lettre à votre domicile. Votre solde de tout compte sera arrêté à cette date sans indemnité de préavis ni de licenciement...."*

Il résulte des faits énoncés par l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT, contenue dans la lettre de licenciement que celui ci a prononcé la rupture du contrat de travail de Monsieur ██████████ pour faute grave.

### **La faute grave**

Elle résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputable au salarié personnellement Cass. Soc. 23 février. 2005, n° 02-46271 qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail Cass. Soc. 25 avril. 1990, n° 087-45275. Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis Cass. Soc. 27 septembre. 2007, n° 06-43867.

Elle prive le salarié du bénéfice des indemnités de licenciement et de préavis.

La rupture du contrat de travail doit être immédiate sans l'accomplissement d'un préavis;

si l'employeur permet au salarié d'effectuer son préavis, il ne peut plus invoquer la faute grave puisqu'il admet lui même que le contrat pouvait se poursuivre *Cass. Soc. 12 juillet 2005, n° 03-41536;*

Toutefois le fait que l'employeur verse au salarié son indemnité compensatrice de préavis ne le prive pas de la possibilité d'invoquer la faute grave, à partir du moment où le salarié n'est plus physiquement présent dans l'entreprise *Cass. Soc. 27 septembre. 2007, n° 06-43867;*

L'employeur ne peut pas invoquer la faute grave lorsqu'une proposition de mutation a été formulée pendant l'entretien préalable puisque dans cette hypothèse le contrat de travail est maintenu *Cass. Soc. 12 janvier. 2005, n° 02-42721.*

Il appartient donc à l'employeur, lors de l'évocation des motifs de la rupture, d'indiquer en quoi les faits reprochés empêchent le maintien du salarié dans l'entreprise, pendant le préavis.

Si les faits invoqués ne sont pas précis et ne permettent pas au juge de vérifier en quoi ces faits empêchent le salarié de demeurer dans l'entreprise; Dès lors la lettre étant insuffisamment motivée, les juges doivent prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisqu'ils ne peuvent exercer leur vérification par rapport aux faits énoncés dans la lettre.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré constate que Monsieur [REDACTED] a adressé auprès de son employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT une lettre recommandée datée du 15 mai 2009, dans laquelle il relate avec précision les éléments de faits et de droits aux actes qui lui sont reprochés :

*"Dans le cadre de la procédure intentée à mon encontre et en réponse à votre courrier du 15 mai 2009, vous trouverez ci dessous, les éléments de faits et de droits que j'invoquerai aux actes qui me sont reprochés.*

*En effet, le 14 mai dernier, la diffusion sur ordre de mon supérieur hiérarchique, d'un produit dit nocif a entraîné la détérioration d'un certain nombre de pied de vigne.*

*conscient du dommage subi par mon employeur, ma responsabilité ne peut toutefois être mise en cause.*

*En effet, mon manque de maîtrise de la langue française, mon illettrisme connu par mon employeur et l'ensemble de l'équipe d'encadrement me mettaient dans l'incapacité d'apprécier la qualité ainsi que la contenance du dit produit.*

*De plus, les contenants mis à ma disposition ne présentaient aucun signe distinctif me permettant de les différencier.*

*Aussi, en diffusant ces produits, je n'ai fait qu'appliquer les consignes et ce comme je l'ai*

*toujours fait durant mes 23 années de service.*

*Dés lors, cet incident révèle un dysfonctionnement d'organisation dans le service et n'engage donc aucunement ma responsabilité personnelle.*

*Par ailleurs, un licenciement à l'âge de 55 ans constituerait pour ma part une mise en retraite anticipée avec une faible probabilité de retrouver un emploi et faire face ainsi aux charges de mon foyer.*

*Eu égard à ses éléments, je sollicite de votre part un réexamen de la situation et reste à votre disposition pour un entretien..."*

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré constate purement et simplement que l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT et l'ensemble de l'équipe d'encadrement avaient connaissance de l'illettrisme de Monsieur [REDACTED] et notamment du manque de maîtrise de la langue française depuis son embauche dans l'entreprise du 02 juin 1986.

Dés lors, il ne peut être sérieusement soutenu par la SAS VIGNOBLES QUIOT :

*"La Direction vous a fait remarqué que les bidons étaient pourtant très facilement reconnaissables et distinguables par leurs étiquettes qui sont différentes tant sur leurs inscriptions que sur leur couleurs."*

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit qu'en raison de son illettrisme connu de son l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT celui ci n'a pas pris les dispositions nécessaires pour permettre à son salarié Monsieur [REDACTED] d'apprécier la qualité ainsi que la contenance des produits utilisés, notamment le désherbant GARLON-INOV, d'autant plus que les contenants mis à sa disposition l'insecticide DURSBEL et le désherbant GARLON-INOV sont de forme et de volume identiques.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit qu'en diffusant ces produits, Monsieur [REDACTED], n'a fait qu'appliquer les consignes données, comme il l'a toujours fait durant ses 23 années de services passées au service de son employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT, et à ce titre le Conseil constate que Monsieur [REDACTED] na jamais fait l'objet de la moindre sanction à son encontre durant toute la durée de son emploi dans l'entreprise.

Par ailleurs, selon le Ministère de l'Agriculture et de la pêche :

*les produits phytopharmaceutiques au sens de l'article L.253-1 du Code rural ( fongicides, herbicides, insecticides, nématicide, adjuvants...) et des biocides (désinfectants) autorisé par le Ministère de l'Agriculture et de la Pêche, précisent également qu'il faut séparer les produits qui, mis en contact réagissent dangereusement, de séparer également les produits incompatibles, séparer les comburants des produits*



*inflammables entreposé sur des étagères différentes formant rétention et à distance l'une de l'autre, séparer les acides des bases : chaque contenant étiqueté "corrosif" placé dans une cuvette de rétention individuelle doivent être entreposés dans un local ou armoire sécurisés qui doit être fermé à clé, la limitation et l'accessibilité des produits est réservés aux seules personnes autorisées, et préconise, qu'il est préférable de stocker les fumigeant dans une armoire de stockage séparée et bien ventilée, loin de toute canalisation d'eau. Un panneau indique clairement l'interdiction d'utiliser de l'eau en cas d'incendie.*

A ce titre, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui est son conféré constate également que l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT énonce dans la lettre de licenciement :

*"Les produits de traitements sont rangés sur une palette à l'entrée du local des produits phytosanitaires. Il 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 les portes usagées de tracteur sur la droite de la porte d'entrée.*

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

*Ceci étant monsieur [REDACTED] a précisé que le produit de désherbant n'est que 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 remarqué que les bidons étaient pourtant très facilement reconnaissables et distinguables par leurs étiquettes qui sont différentes tant sur leurs inscriptions que sur leur couleurs."*

**L'énonciation de ces faits qui fixe les limites du litige confirme inéluctablement que l'employeur n'a pas pris les mesures techniques nécessaires qui définissent les mesures d'organisation du travail appropriées contre les dangers découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques.**

Ces mesures portaient, notamment, sur le stockage, la manutention et l'isolement des agents chimiques incompatibles.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que les bidons des produits de désherbants GARLON-INOV n'auraient jamais du être rangés derrière les portes usagées de tracteur sur la droite de la porte d'entrée, mais entreposés dans un local ou une armoire de stockage différent séparés sécurisés et fermés à clés et bien ventilé, dont la limitation et l'accessibilité du dit produit devait être réservé aux seules personnes autorisées, d'autant plus que le chef de culture précise que le produit de désherbant n'est que rarement utilisé sur le domaine.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que les bidons des produits de traitements insecticide DURSBEL n'auraient jamais du être rangés sur une palette filmée de la livraison avant d'être utilisés, à l'entrée du local des produits phytosanitaires, ni clairement installés à cet endroit depuis le début de la campagne du traitement 2009, mais entreposés dans un local ou une armoire de stockage différents séparée sécurisés et fermés à clés et bien ventilé, dont la limitation et l'accessibilité du dit produit devait être réservés aux seules personnes autorisées.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit aussi que le désherbant GARLON-INOV et l'insecticide DURSBEL dont les propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques sont très différentes auraient du être entreposés dans des locaux ou des armoires de stockages différents ou séparés sécurisés fermés à clés et bien ventilées, dont la limitation et l'accessibilité des dit produits devaient être réservés qu'aux seules personnes autorisées, d'autant plus que le chef de culture précise que le produit de désherbant n'est que rarement utilisé sur le domaine.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré constate également que le chef de culture précise :

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

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que l'employeur était tenu de prendre les mesures techniques et définir les mesures d'organisation du travail appropriées contre les dangers découlant des propriétés chimiques et physico-chimiques des agents chimiques. Ces mesures devaient porter, notamment, sur le stockage, la manutention et l'isolement des agents chimiques incompatibles.

A cet effet, l'employeur aurait du prendre les mesures appropriées pour empêcher la présence sur le lieu de travail de concentrations dangereuses de substances inflammables ou de quantités dangereuses de substances chimiques instables.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT ne justifie pas la perte de production de l'ordre de 35 000 bouteilles lors de la récolte 2009, qu'elle allègue dans ses conclusions.

Enfin, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré précise que la Cour de cassation dans un arrêt du 16 décembre 2009 n° 08-44984 affirme qu'une faute isolée commise par un salarié irréprochable ayant 23 ans d'ancienneté n'est pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, ce qui est le cas de Monsieur [REDACTED], lequel n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction durant ces 23 années passées au service de son employeur la SOCIETE VIGNOBLES QUIOT.

Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que l'ensemble des faits énoncés dans la lettre de licenciement, qui sont reprochés à Monsieur [REDACTED], ne lui sont pas imputable personnellement, en diffusant ces produits, il n'a fait qu'appliquer les consignes donnés par son chef de culture, comme il la toujours fait durant ses 23 années de service, ces faits résultent d'un dysfonctionnement d'organisation dans le service et n'engage aucunement sa responsabilité personnelle, compte tenu que l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT et l'ensemble de l'équipe d'encadrement avaient connaissance de l'illettrisme de Monsieur [REDACTED] et notamment du manque de maîtrise de la langue française depuis son embauche dans l'entreprise du 02 juin 1986.

**Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que la procédure de licenciement de Monsieur [REDACTED] présente un caractère abusif, le licenciement prononcé le 05 juin 2009 ne repose pas sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse.**

**- Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :**

Selon l'article L.1235-3 du Code du travail dispose :

*- Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

*Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'Article L1234 9.*

En l'espèce, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que le licenciement de Monsieur [REDACTED] ne repose pas sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse, celui ci travaillait dans une entreprise de plus de onze

salariés et avait acquis une ancienneté de plus de deux ans, il a perçu une somme de 9 179,67 Euros au cours des six derniers mois incluant les heures supplémentaires, et toutes les primes et avantages en nature, l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT refuse la réintégration de Monsieur [REDACTED]

En conséquence, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré accorde à Monsieur [REDACTED] une somme d'un montant fixé à 9 000.00 €, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Sur le préavis:

Selon l'article L.1234-1 du Code du travail qui dispose :

*"Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

*1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;*

*2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;*

*3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.*

*Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié."*

En l'espèce, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que la procédure de licenciement présente un caractère abusif, la rupture intervenue le 05 juin 2009 ne repose pas sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse.

Monsieur [REDACTED], justifie qu'il a acquis chez le même employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT une ancienneté de services continus de plus de deux ans.

En conséquence, Monsieur [REDACTED] a droit à un préavis d'une durée de deux mois.

- Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Selon l'article L 3141-26 du Code du travail qui dispose :

*" Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congé déterminée d'après les dispositions des articles L. 3141-22 à L. 3141-25.*

*L'indemnité est due dès lors que la rupture du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié, que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.*

*Cette indemnité est également due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée à ceux des ayants droit qui auraient qualité pour obtenir le paiement des salaires arriérés."*

En l'espèce, le licenciement prononcé le 05 juin 2009, n'ayant pas été provoqué par une faute lourde ni pour une cause réelle et sérieuse, sans que Monsieur M. [REDACTED] ne puisse exécuter le préavis.

La jurisprudence constante affirme, que si le licenciement pour faute grave est requalifié sans cause réelle et sérieuse, l'employeur doit verser l'indemnité dont avait été privé le salarié *Cas. Soc. 14 février 2007, n° 04-48338.*

En conséquence, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré accorde à Monsieur [REDACTED] la somme demandée selon montant qu'il a lui-même fixé à 2 900.00 €, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, étant entendu que si Monsieur [REDACTED] avait effectuée le préavis il aurait perçu la somme de 3 059,88 €, compte tenu qu'au cours des six derniers mois précédant la rupture, il a perçu une somme de 9 179,67 Euros incluant les heures supplémentaires, et toutes les primes et avantages en nature, ce qui fixe le salaire mensuel moyen brut à la somme de 1 529.94 €

- Sur l'indemnité des Congés-payés afférent à l'indemnité compensatrice de préavis :

Selon l'article L.3141-22 du Code du travail dispose :

*"Le congé annuel prévu par l'Article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.*

*Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :*

- 1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;  
 2° Des indemnités afférentes au repos compensateur obligatoire prévues à l'Article L3121-28 ;  
 3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'Article L3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.- Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.  
 Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.- Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'Article L3141-30."

En l'espèce, si Monsieur [REDACTED] avait exécuté son préavis, selon une durée déterminée de deux mois il aurait perçu la somme de 3 059,88 € ce qui lui ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale qu'il aurait perçue au cours de cette période de référence.

En conséquence, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit que le congé annuel prévu par l'article L.3141-3, ouvre droit à Monsieur [REDACTED] à bénéficier d'une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale qu'il aurait perçue au cours de la période de référence, soit la somme de 305,98 €, compte tenu qu'il a lui même fixé le montant de cette demande, il lui sera accordé la somme réclamée de 2 90.00 €, à titre d'indemnité compensatrice de congés-payés sur préavis.

- Sur les dommages-intérêts pour préjudice moral :

Selon l'article 1 382 du Code civil qui dispose :

"Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer."

En l'espèce, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré constate que l'employeur, la SAS VIGNOBLES QUIOT n'a jamais pris en compte, la contestation des faits reprochés à Monsieur [REDACTED] par lettre recommandée daté du 15 mai 2009, dans laquelle il précisait clairement :

*"Dans le cadre de la procédure intentée à mon encontre et en réponse à votre courrier du 15 mai 2009, vous trouverez ci dessous, les éléments de faits et de droits que j'invoquerai aux actes qui me sont reprochés.*

*En effet, le 14 mai dernier, la diffusion sur ordre de mon supérieur hiérarchique, d'un produit dit nocif a entraîné la détérioration d'un certain nombre de pied de vigne. conscient du dommage subi par mon employeur, ma responsabilité ne peut toutefois être mise en cause.*

*En effet, mon manque de maîtrise de la langue française, mon illettrisme connus par mon employeur et l'ensemble de l'équipe d'encadrement me mettaient dans l'incapacité d'apprécier la qualité ainsi que la contenance du dit produit.*

*De plus, les contenant mis à ma disposition ne présentaient aucun signe distinctif me permettant de les différencier.*

*Aussi, en diffusant ces produits, je n'ai fait qu'appliquer les consignes et ce comme je l'ai toujours fait durant mes 23 années de service.*

*Dés lors, cet incident révèle un dysfonctionnement d'organisation dans le service et n'engage donc aucunement ma responsabilité personnelle.*

*Par ailleurs, un licenciement à l'âge de 55 ans constituerait pour ma part une mise en retraite anticipée avec une faible probabilité de retrouver un emploi et faire face ainsi aux charges de mon foyer.*

*Eu égard à ses éléments, je sollicite de votre part un réexamen de la situation et reste à votre disposition pour un entretien..."*

**Le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré constate également que l'employeur, la SAS VIGNOBLES QUIOT a suspendu la procédure du licenciement selon lettre recommandée du 02 juin 2009 :**

*"Durant l'entretien avant licenciement de mercredi dernier, nous vous avons informé que nous prendrions une décision vous concernant au plus vite dès que l'enquête sera faite.*

*Cependant, la déléguée du Personnel est absente ce jour et ne nous a pas encore remis les compte-rendus des entretiens que nous avons effectués.*

*Nous ne sommes donc pas encore à même de prendre une décision en l'absence de ces éléments.*

*Nous vous indiquerons donc l'issue de cette procédure dès que nous aurons tous les éléments dont nous avons besoin.*

A ce titre, le compte-rendu de l'entretien préalable du 27 mai 2009 établi le 28 mai 2009 par Mademoiselle [REDACTED] déléguée du Personnel confirme également :

*"Madame [REDACTED] lui précise qu'elle est en train d'enquêter afin de se faire une idée précise de l'incident et qu'elle ne peut pas lui répondre avant le début de la semaine prochaine ( mardi ou mercredi)..."*

Dé lors, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré constate également que l'employeur, la SAS VIGNOBLES QUIOT après avoir recueilli les observations de Monsieur [REDACTED] des faits reprochés lors de l'entretien préalable du 27 mai 2009, celui ci a de nouveau enquêté afin de se faire une idée précise de l'incident, puis procédé au licenciement de Monsieur [REDACTED], notifié, selon lettre recommandée du 05 juin 2009, sans avoir procédé à une nouvelle procédure de licenciement, résultant d'un nouvel entretien préalable conformément aux dispositions fondamentales édictés par les articles L.1232-2 et L.1232-3 du Code du travail.

Enfin la proposition transactionnelle, initié le 16 juillet 2009 par l'employeur, la SAS VIGNOBLES QUIOT selon montant fixé à 4 371,51 €, même si elle paraissait généreuse en l'état d'un licenciement prononcé pour une faute grave, dont le motif privait le salarié de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, entraînant une mise a pied effectuée du 15 mai au 05 juin 2009, le privant également de toute indemnité de salaire, dont le paiement n'est au demeurant pas réclamé par Monsieur [REDACTED] dans le cadre de ses différents chefs de demandes, ne tient nullement compte de la situation spécifique d'un licenciement prononcé à son âge de 55 ans, ce qui constitue pour lui une mise en retraite anticipée avec une faible probabilité de retrouver un emploi et faire face ainsi aux charges de son foyer.

En conséquence, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré accorde à Monsieur [REDACTED] une somme d'un montant fixé à 1 000.00 € à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

- Sur l'article 700 du Code de procédure civile :

Selon l'article 700 du Code de procédure civile qui dispose :

*"Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation*



*économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation."*

Il est constant que Monsieur [REDACTED] a dû exposer d'importants frais irrépétibles pour faire valoir ses droits, celui était âgé de 55 ans lors de son licenciement, il justifie qu'il n'a toujours pas retrouvé un emploi stable, et qu'il est toujours privé d'emploi, inscrit à PÔLE EMPLOI. Son licenciement constitue pour lui une mise en retraite anticipée avec de faibles revenus pour faire face aux charges de son foyer, cependant celui-ci bénéficie d'une aide juridictionnelle totale devant le Conseil de Prud'hommes.

En conséquence, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit n'y avoir lieu à faire droit à cette demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

- Sur la demande reconventionnelle formée par l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Selon l'article 700 du Code de procédure civile qui dispose :

*"Comme il est dit au I de l'article 75 de la loi n° 91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation."*

L'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT ne justifie pas les lourdes pertes subies, notamment la perte de production de l'ordre de 35 000 bouteilles lors de la récolte 2009, pas plus que les frais irrépétibles qu'il allègue dans ses conclusions.

De plus l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT qui est la partie perdante est condamné aux dépens de l'instance, propriétaire d'un domaine de 120 hectare de vignes sur la Commune de CHATEAUNEUF DU PAPE, ce qui démontre inéluctablement que sa situation économique et financière lui permet aisément d'exposer des frais pour assurer la défense de ses intérêts dans la présente procédure.

En conséquence, le Conseil, dans le cadre des pouvoirs qui lui est conféré dit n'y avoir lieu à faire droit à la demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

- Sur les dépens :

Selon l'article 696 du Code de procédure civile qui dispose :

*"La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie."*

En l'espèce, l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT, est la partie perdante, celle ci a laissé perdurer cette situation inadmissible et insoutenable.

En conséquence, il convient de mettre à la charge de l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT les dépens de l'instance.

#### PAR CES MOTIFS

**Le Conseil, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi.**

**DIT que la procédure de licenciement de Monsieur [REDACTED] présente un caractère abusif.**

**DIT que le licenciement de Monsieur [REDACTED] prononcé le 05 juin 2009 ne repose pas sur une faute grave ni sur une cause réelle et sérieuse.**

#### **EN CONSEQUENCE**

**CONDAMNE l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT prise en la personne de son représentant légal en exercice de payer à Monsieur [REDACTED] les sommes suivantes:**

- 9 000.00 €, à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- 2 900.00 €, à titre de l'indemnité compensatrice de préavis.

- 290.00 €, à titre de l'indemnité de Congés-payés afférent à l'indemnité compensatrice de préavis.
- 1 000.00 €, à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

CONSTATE que Monsieur [REDACTED] bénéficie d'une aide juridictionnelle totale devant le Conseil de Prud'hommes,

DIT n'y avoir lieu à faire droit à la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONSTATE que l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT, partie perdante, est propriétaire d'un domaine de 120 hectare de vignes sur la Commune de CHATEAUNEUF DU PAPE, dont la situation économique et financière lui permet aisément d'exposer des frais pour assurer la défense de ses intérêts dans la présente procédure.

DIT n'y avoir lieu à faire droit à la demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

CONDAMNE l'employeur la SAS VIGNOBLES QUIOT prise en la personne de son représentant légal en exercice aux entiers dépens de l'instance, y compris ceux éventuellement nécessaire à l'exécution de la présente décision.

Ainsi fait jugé, prononcé en audience publique, et tenue au Conseil de Prud'hommes d'Orange, en bureau de jugement, le 15 avril 2011 par Monsieur [REDACTED] membre du bureau de jugement, assisté de Monsieur [REDACTED] Greffier.

Le Greffier

M. [REDACTED]

Le Président

M. [REDACTED]