

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°20/26 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze février deux mille vingt-six

Numéro CAL-2024-00677 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 23 mai 2024,

comparaissant par Maître Ersan ÖZDEK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par Maître Jackye ELOMBO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail du 11 mai 2020, avec effet au 15 juin 2020, PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)).

Pendant ladite relation de travail, il a travaillé en qualité de « *Semiconductor Specialist* » dans les locaux de l'employeur situés dans l'SOCIETE2.) (SOCIETE2.)) à ADRESSE3.), bâtiment appelé ADRESSE4.). L'activité de l'entreprise a consisté notamment à développer des panneaux solaires à partir de ressources minières spatiales.

A l'occasion de son travail, PERSONNE1.) se trouvait en contact régulier avec des substances dangereuses tels que le dioxyde de silicium, la cryolite de composition, les gaz de Fluorure, l'acide fluorhydrique, le monoxyde de carbone, le monoxyde d'azote, les particules de graphite ou encore avec des produits irritants tels que la laine de verre.

Par courrier du 18 janvier 2021, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec un préavis expirant le 31 mars 2021. Après déduction de son solde de congé, le requérant s'est vu fixer sa dernière journée de travail au 19 mars 2021.

Par courrier du 20 janvier 2021, le salarié a notifié à l'employeur sa démission avec un préavis expirant le 28 février 2021. En tenant compte de ce même congé, PERSONNE1.) a fixé sa dernière journée de travail au 18 février 2021.

Suite à la résiliation du contrat de travail, les locaux de l'employeur ont été transférés de l'SOCIETE2.) à son adresse actuelle située à ADRESSE2.).

Par courrier du 3 novembre 2021, soit plus de huit mois après la fin de la relation de travail, PERSONNE1.) a dénoncé à son ancien employeur un certain nombre de troubles de nature tant physiques que psychiques qu'il a considéré être en lien avec l'omission de l'employeur d'avoir garanti sa sécurité et sa santé au travail pendant son activité, tout en réclamant le paiement d'un montant de 30.000 € au titre des préjudices matériel et moral prétendument subis.

Suivant lettre de mission du 14 avril 2022, soit plus de quatre mois après la prédite dénonciation, les parties ont chargé d'un commun accord le docteur Marc Jacoby (ci-après le Dr Jacoby) de la mission d'expertise plus amplement décrite dans ledit courrier et consistant, en résumé, à procéder à l'examen médical du salarié, à émettre un diagnostic médical des éventuelles maladies, séquelles et lésions alléguées et de déterminer les causes desdits « désordres » en tenant compte de l'exposition du salarié aux prédites substances chimiques.

Dans le cadre de ses opérations d'expertise, le Dr Jacoby n'a pas pu visiter les locaux anciennement occupés par l'employeur, celui-ci ayant entretemps déménagé.

En date du 26 novembre 2022, le Dr Jacoby a établi son rapport d'expertise.

Dans un courrier du 3 avril 2023 adressé à son ancien employeur, PERSONNE1.) a maintenu ses revendications relatives aux préjudices matériel et moral, tout en réclamant le paiement d'un montant supplémentaire de 15.792,96 € à titre d'indemnité de non-concurrence.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 28 août 2023, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, outre les intérêts légaux, le montant de 30.000 € à titre de préjudice moral en raison du non-respect par l'employeur de ses obligations légales en matière de sécurité et de santé au travail et le montant de 15.792,96 € à titre d'indemnité de non-concurrence.

Il a encore réclamé l'allocation du montant de 9.047 €, augmenté en cours d'instance au montant de 10.180,50 €, à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, et l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 15 avril 2024, le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de l'ensemble de ses prétentions.

Par acte d'huissier de justice du 23 mai 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

Par réformation du jugement entrepris, il sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 30.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral en relation avec les manquements de son ancien employeur aux obligations légales relatives à la sécurité et la santé de ses salariés, du montant de 15.792,96 € à titre d'une indemnité

de non-concurrence, ainsi que du montant de 10.180,50 € à titre de remboursement des frais d'avocat exposés, chaque fois avec les intérêts légaux depuis la cessation des relations de travail, sinon depuis la demande en justice jusqu'à solde.

Dans ses conclusions notifiées le 30 avril 2025, il a sollicité l'allocation du montant de 15.094,50 € à titre de remboursement des frais d'avocat exposés.

Il requiert la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la « notification du jugement à intervenir ».

Il sollicite, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 € pour la première instance et de 3.500 € pour l'instance d'appel.

Il demande finalement la condamnation de son ancien employeur au paiement des frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son avocat à la Cour concluant, affirmant an avoir fait l'avance.

La société SOCIETE1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce que PERSONNE1.) a été débouté de l'ensemble de ses prétentions.

Elle demande la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 23.902,67 € à titre des frais d'expertise et d'avocat qu'elle a dit avoir exposés et elle requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 €.

I. Quant à la recevabilité de l'appel

La société SOCIETE1.) relève qu'il résulterait de ses recherches que PERSONNE1.) demeurerait à F-ADRESSE5.), ce qui ne correspondrait pas au domicile indiqué dans l'acte d'appel.

L'absence d'indication du domicile réel et actuel d'un demandeur, tel qu'exigé par l'article 153 du Nouveau Code de procédure civile, serait sanctionnée par une nullité de l'exploit.

Elle conclut que « *l'acte d'appel de M. PERSONNE1.), qui a vraisemblablement tenté de cacher sa nouvelle adresse pour de sombres raisons, mentionnant une adresse erronée pourrait entraver la signification de l'arrêt à intervenir et encourt la nullité* ».

Il est constant en doctrine et en jurisprudence que l'indication du domicile sert à identifier la personne du demandeur et l'erreur qui affecte cette mention ne constitue qu'une nullité de pure forme. L'éventuelle difficulté

d'exécution d'une décision à intervenir constitue un préjudice hypothétique ne justifiant pas l'annulation de l'exploit d'huissier introductif d'instance (voir Thierry Hoscheit, Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2^{ième} édition, n°316 et suivants, ainsi que les jurisprudences y citées).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) ne s'est pas méprise sur l'identité de PERSONNE1.).

Même à supposer pour les besoins de la discussion que l'adresse indiquée par PERSONNE1.) ne corresponde pas à celle de son domicile, la société SOCIETE1.) n'a pas établi, voire allégué, qu'elle aurait subi un préjudice de ce fait.

L'appel a, par ailleurs, été interjeté dans les formes et délai de la loi, de sorte qu'il est recevable.

II. Quant à la demande de PERSONNE1.) tendant à l'indemnisation d'un préjudice moral

Le tribunal du travail a qualifié la demande de PERSONNE1.) en une action en responsabilité et il a retenu à bon droit qu'il lui appartient de prouver, conformément aux règles générales en matière de preuve, la faute, le préjudice, ainsi que le lien causal entre la faute alléguée et le préjudice invoqué.

Il a décidé que PERSONNE1.) a occupé un poste à risque et qu'il aurait, conformément aux dispositions de l'article L.326-1 du Code du travail, dû être soumis à un examen médical préalablement à son embauche.

Comme le salarié a entamé son activité professionnelle dès le 15 juin 2020 et que la demande patronale tendant à l'examen médical d'embauche n'a été effectuée qu'en date du 3 juillet 2020, la société SOCIETE1.) n'a pas respecté ses obligations légales, de sorte qu'elle s'est rendue coupable d'une faute.

La juridiction de première instance a encore retenu que la société SOCIETE1.) a commis une faute sur base de l'article L.326-4 (3) du Code du travail, en ayant omis de dresser, en collaboration avec le médecin du travail, l'inventaire des postes à risque.

Les autres manquements reprochés à l'employeur ont été écartés pour défaut de preuve.

Concernant le dommage invoqué, le tribunal du travail a retenu que l'employeur n'a pas contesté l'existence d'une pathologie anxio-

dépressive sévère dans le chef de PERSONNE1.) et il en a déduit que le dommage allégué est établi à suffisance.

PERSONNE1.) a néanmoins été débouté de sa prétention indemnitaire motif pris qu'il n'a pas établi à suffisance le lien causal entre les fautes avérées de l'employeur et le trouble anxiodépressif dont il a été victime.

Discussion

PERSONNE1.) soutient avoir subi un préjudice moral consistant en un préjudice psychique effectif, avéré, diagnostiqué et corrélé à des manquements répétés de l'employeur à ses obligations de sécurité, ayant notamment consisté en :

- l'absence d'inventaire des risques chimiques,
- l'absence de mise en œuvre effective de mesures de prévention,
- l'exposition prolongée dans un environnement non conforme, et
- une réaction insuffisante à des alertes internes exprimées.

PERSONNE1.) expose que le CEO de la société SOCIETE1.), à savoir PERSONNE2.), n'aurait disposé d'aucune formation ou compétence reconnue dans le domaine de la sécurité industrielle, ni dans celui des procédés chimiques ou métallurgiques, et qu'il serait particulièrement préoccupant que ce soit lui, sans qualification spécifique, qui aurait validé l'ensemble des procédures de sécurité mises en œuvre au sein de la société.

La société SOCIETE1.) ne lui aurait pas dispensé de formation adéquate et spécifique en matière de sécurité et de santé au travail.

PERSONNE1.) soutient que les mesures de protection sur le lieu du travail auraient été extrêmement faibles puisque la seule protection aurait été un simple masque FFP2, sans aucun vêtement de sécurité. Les salariés auraient dû travailler avec leurs propres vêtements et n'auraient pas eu la possibilité ni de laver leurs corps, ni leurs vêtements sur le lieu de travail pour se débarrasser des produits dangereux qui y étaient fortement imprégnés.

La douche du bâtiment ADRESSE4.) prise en photo par la société SOCIETE1.) aurait constitué une infrastructure sanitaire appartenant à un autre occupant du bâtiment et n'aurait pas été accessible aux salariés de la société SOCIETE1.).

Par ailleurs, la salle d'expérimentation aurait été équipée de hottes aspirantes de seconde main et sous-dimensionnées et auraient été directement connectées à un système existant non compatible avec des installations chimiques. Le système de ventilation n'aurait pas été suffisant, respectivement était hors service, de sorte que des gaz

potentiellement mortels se seraient concentrés dans la pièce et auraient été inhalés par les salariés. Ces derniers n'auraient pas eu le droit d'ouvrir la porte de sortie d'urgence pour apporter de l'air frais et ainsi diluer les gaz générés.

PERSONNE1.) reproche ainsi à son ancien employeur de ne pas avoir respecté, malgré plusieurs réclamations, la réglementation en matière de sécurité et de santé au travail et plus particulièrement :

- les articles L.312-1, L.312-2, L.312-8, L.326-1, L.326-4 du Code du travail ;
- le règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant la protection de sécurité et de la santé des salariés contre les risques liés à des agents chimiques sur le lieu de travail ;
- le règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant les prescriptions minimales pour la signalisation de sécurité et de santé ;
- le règlement grand-ducal du 14 novembre 2016 concernant la protection des salariés contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail.

En réponse aux arguments avancés par la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) conteste l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) au motif qu'il serait « notoire que Monsieur PERSONNE3.), ressortissant étranger, était dépendant de son emploi pour le maintien de son visa au Luxembourg, ce qui explique la nature de ses déclarations si celles-ci venaient d'être invoquées ». Il en serait de même « de l'un des témoins clé, PERSONNE4.), de nationalité russe, se trouvant dans une situation de vulnérabilité qui pourrait l'avoir poussé à rédiger un faux témoignage sous pression ».

Il verse des captures d'écran *whats app* et des courriels suivant lesquels il aurait alerté, à plusieurs reprises, ses collègues et sa hiérarchie « sur les risques sécuritaires potentiels » et « sur la qualité des conditions de travail ». Il aurait dès lors clairement exprimé son stress face aux équipements utilisés, ce qui suffirait à caractériser une alerte sur les conditions de travail. Néanmoins, ses nombreuses alertes auraient été ignorées, notamment celles liées aux produits chimiques utilisés en salle MRS.

Il communique encore des attestations testimoniales de la part d'anciens collègues et de ses proches, lesquels exprimeraient leur incompréhension totale face à l'accusation de la société SOCIETE1.) lui reprochant un comportement irresponsable. Au contraire, il résulterait des attestations en question qu'il n'était nullement prédisposé de s'effondrer psychologiquement.

Il conteste l'existence de problèmes de santé psychologiques préexistants à son entrée en fonction auprès de la société SOCIETE1.).

Le Dr Jacoby confirmerait que les conditions de travail de PERSONNE1.) auraient eu un impact, certes indirect mais bien réel, sur son état de santé.

Le fait que ses symptômes ne soient pas directement dus aux produits chimiques, mais à la gestion anxiogène du risque, n'atténuerait pas la responsabilité de l'employeur. L'absence de prévention psychologique du risque chimique constituerait une carence en soi.

L'obligation de sécurité de l'employeur ne se limiterait pas aux seuls risques physiques liés au poste, mais s'étendrait aux risques psychosociaux.

La prise de médicaments anxiolytiques dès octobre 2020 confirmerait l'impact psychologique de son environnement de travail.

Il en déduit que la société SOCIETE1.) aurait complètement fait fi de toutes ses obligations légales relatives à la sécurité et la santé de ses salariés, et que son comportement lui aurait causé un préjudice moral conséquent en ce « qu'elle l'a laissé intentionnellement dans l'incertitude complète quant aux éventuelles répercussions sur sa santé et sa sécurité ».

Il explique encore que le préjudice moral subi est dû au fait qu'il devait travailler 40 heures par semaine sous la crainte et l'angoisse d'être contaminé par les substances toxiques, voire même de contaminer les personnes de son entourage.

Comme il aurait dû être suivi par des experts psychologues, psychiatres, psychothérapeutes et neurologues, il évalue son préjudice moral, sous toutes réserves, au montant de 30.000 €.

La société SOCIETE1.) expose qu'elle a été constituée le 27 avril 2018 et qu'elle conçoit, développe et fabrique des systèmes pour l'industrie spatiale et pour le secteur énergétique.

PERSONNE1.) serait titulaire de deux Masters, à savoir un Master en ingénierie, électrochimie et procédés pour l'énergie et l'environnement et un Master avancé en optimisation des systèmes énergétiques, et de trois doctorats (Docteur en ingénierie et technologie, Docteur Rerum Naturalium en science des matériaux et Docteur en science des matériaux, électrochimie et ingénierie).

Il aurait étudié les « propriétés électroniques et électro catalytiques des films minces d'oxyde de nickel et de l'interface sur le silicium pour les dispositifs de séparation de l'eau ».

La société SOCIETE1.) soutient avoir engagé PERSONNE1.) en qualité de *Semiconductor Specialist* dans son département Engineering dans le but de développer des cellules photovoltaïques sur une ligne PVD (Physical Vapour Deposition).

En cette qualité, il aurait eu comme tâches d'exercer des activités de Recherche & Développement, de s'occuper du développement des procédures d'essai, de se charger de l'acquisition d'équipements et de se charger des tests des équipements.

Il ne saurait sérieusement affirmer ne pas avoir reçu de formation adéquate, motifs pris que c'était lui qui aurait été en charge de s'occuper des questions de sécurité et qu'il lui aurait appartenu notamment de surveiller les installations de production, de réagir aux écarts de processus et d'effectuer des analyses des problèmes afin de déterminer les mesures correctes à mettre en place.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), la détermination et la surveillance des mesures de sécurité n'auraient pas constitué des tâches exceptionnelles sortant du cadre de ses fonctions.

Quant aux autres reproches de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) verse une photo pour établir qu'une douche aurait été à disposition de ses salariés.

Son infrastructure aurait comporté une ventilation et des détecteurs de fumée conformes à ses activités.

Il résulterait encore des pièces versées et notamment du procès-verbal de restitution signé le 18 février 2021 que des vêtements de protection auraient été mis à disposition de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) explique que le licenciement de PERSONNE1.) n'avait rien à voir avec ses connaissances réelles dans le domaine électrochimique, mais aurait été motivé par l'existence de relations conflictuelles tant avec ses collègues de travail, qu'avec ses supérieurs hiérarchiques. Un travail en équipe aurait été impossible en raison de la personnalité volatile de PERSONNE1.). Elle verse des attestations testimoniales pour établir la réalité des frictions et le fait que PERSONNE1.) aurait cherché à provoquer des conflits en se victimisant.

Concernant le rapport d'expertise, la société SOCIETE1.) donne à considérer que le Dr Jacoby n'a pas pu visiter le lieu de travail de PERSONNE1.), compte tenu du fait qu'elle a déménagé postérieurement

au 28 février 2021, et que le rapport serait, au niveau factuel, exclusivement basé sur les dires de PERSONNE1.) et de PERSONNE5.), supérieur hiérarchique de PERSONNE1.).

L'expert n'aurait dès lors pas pu se faire une opinion sur « les mesures de prévention et de sécurité mises en place ».

Au plan médical, l'expert aurait retenu que les désordres dont se plaint PERSONNE1.) « sont plutôt d'origine psychologique et dus au stress provoqué par une première expérience professionnelle en entreprise, qu'il semble avoir mal vécue ».

L'exposition aux produits chimiques aurait été formellement exclue comme cause des troubles allégués.

En droit, la société SOCIETE1.) demande la confirmation du jugement entrepris, quoique pour d'autres motifs.

Elle conteste avoir commis la moindre faute.

Concernant l'examen médical d'embauche, elle considère que le tribunal du travail n'aurait pas dû appliquer l'article L.326-1 du Code du travail à la lettre pour des raisons liées à la crise sanitaire. Elle estime « qu'une demande d'examen médical auprès du STI – d'ores et déjà encombré – pendant la première période de la crise (de février 2020 à juin 2020) était mission impossible en raison du manque de connaissances scientifiques et de moyens dont ont pâti les Etats ».

Dans les circonstances données, il n'y aurait pas eu de violation de l'article L.326-1 du contrat de travail et le jugement du 15 avril 2024 serait à réformer en ce sens.

Quant au reproche tiré du défaut d'inventaire des postes à risque, la société SOCIETE1.) fait valoir qu'il lui aurait été indiqué par les Services de la Médecine du Travail que la nécessité de tenir un inventaire de postes à risque n'était pas donnée.

Elle formule une offre de preuve par témoins, qui est de la teneur suivante :

« Le Docteur Libert du STM, qui a visité le bâtiment ADRESSE4.) le 20 avril 2021 :

- le taux d'exposition des employés lors de la visite est fiable,*
- le temps d'exposition à la poussière ou aux produits chimiques est estimé à un maximum de 50% du temps de travail,*
- les quantités d'exposition sont très faibles.*

Ainsi du point de vue du Docteur Libert, il n'y avait pas de postes dangereux à enregistrer en avril 2021. Par conséquent il n'était pas nécessaire d'avoir d'inventaire de postes à risque au sein de l'entreprise ».

Quant aux mesures de prévention des risques liés à la santé et à la sécurité, la société SOCIETE1.) rappelle que PERSONNE1.) a précisément été engagé afin de mettre en place ou de contribuer à la mise en place des mesures et consignes de sécurité dans le laboratoire.

Elle conteste tout manque de prévention et les reproches faits par PERSONNE1.) ne seraient corroborés par aucun élément de preuve.

Plus particulièrement, les appréciations personnelles de l'expert Jacoby quant à la réalité et la qualification des comportements reprochés par PERSONNE1.) à son ancien employeur, ne sauraient établir ni la réalité de ces comportements, ni leur qualification de manquement aux obligations de prévention.

La société SOCIETE1.) conteste encore que sa responsabilité puisse être engagée en l'absence d'un préjudice de PERSONNE1.). Ce dernier ne verserait aucune preuve de son préjudice moral allégué « qu'il omettrait cruellement de qualifier ».

Si l'existence d'une pathologie dans le chef de PERSONNE1.) n'a pas été formellement contestée, toujours est-il qu'il n'existerait aucune preuve d'un quelconque préjudice, ni d'un lien causal entre les éventuelles fautes et le prétendu préjudice.

La société SOCIETE1.) avance que « la pathologie anxiodépressive sévère » aurait préexisté à la relation de travail, ce que PERSONNE1.) aurait confié à l'un de ses collègues. Pour établir le bien-fondé de son affirmation, elle se réfère à l'attestation testimoniale émanant de PERSONNE3.) versée en tant que pièce numéro 16.

Elle demande dès lors que PERSONNE1.) soit débouté de l'ensemble de ses prétentions.

Appréciation

La Cour note que les reproches formulés par PERSONNE1.) à son ancien employeur sont au nombre de 3, à savoir :

- 1) absence de contrôle médical préalablement à l'embauche,
- 2) absence d'inventaire des postes à risque,
- 3) non-respect des règles en matière de sécurité et de santé au travail.

Quant au premier reproche, il n'est pas contesté que PERSONNE1.) a occupé un poste à risque au sein de la société SOCIETE1.).

L'article L-326-1 du Code du travail prévoit que :

« Toute personne brigant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

L'examen médical d'embauchage doit être effectué, outre sur les salariés visés à l'article L. 321-1, paragraphe (4), sur les élèves et étudiants bénéficiant d'un contrat régi par le livre I er , titre V et sur les élèves en stage de formation, du moment qu'ils effectuent un travail sur un poste à risques visé à l'article L. 326-4.

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage ».

En l'espèce, la demande patronale date du 3 juillet 2020 et la convocation à l'examen médical d'embauche n'a été effectuée qu'en avril 2021, soit à un moment où PERSONNE1.) avait déjà quitté l'entreprise.

Si la société SOCIETE1.) n'a certes pas d'emprise sur les délais de convocation du médecin du travail, toujours est-il qu'elle n'a fait la demande qu'après l'entrée en fonction de PERSONNE1.), de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu une faute dans le chef de l'employeur pour non-respect des obligations lui incombant en vertu de l'article L.326-1 du Code du travail.

Concernant le deuxième reproche, il est constant en cause que la société SOCIETE1.) n'a pas établi d'inventaire des postes à risque au sein de son entreprise.

Or, l'article L.326-4 du Code du travail prévoit que :

« 1)Est considéré comme poste à risques:

tout poste exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique

- 1. d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, à des agents cancérogènes;*

tout poste de travail comportant une activité susceptible de mettre gravement en danger la sécurité et la santé d'autres salariés ou

- 2. tiers ainsi que tout poste de travail comportant le contrôle d'une installation dont la défaillance peut mettre gravement en danger la sécurité et la santé de salariés ou de tiers.*

(2) Sont considérés comme postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes:

les activités qui aggravent la diminution de vigilance du salarié travaillant de nuit tels que les travaux qui impliquent la mise en oeuvre de substances neurotoxiques, dans l'utilisation de

- 1. substances organiques volatiles et des produits qui en contiennent, les tâches accomplies dans des conditions qui accroissent la monotonie et qui conduisent à l'hypovigilance, dans des tâches qui sollicitent une attention soutenue, ou qui sont répétitives ou peu variées;*

les activités qui exigent une augmentation de l'activation biologique du salarié travaillant de nuit tels que les travaux

- 2. exigeant des efforts importants et provoquant une charge de travail importante et les travaux exécutés dans une ambiance de chaud ou froid excessif.*

(3) Chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, fait l'inventaire des postes à risque prévus au paragraphe (1) ci-dessus et des postes dont le travail comporte des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales importantes prévus au paragraphe (2) ci-dessus dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiquées au médecin chef de la division de la santé au travail auprès de la direction de la santé, qui arrête pour chaque employeur la liste des postes à risques. A défaut de communication par l'employeur, le médecin-chef de division précité arrête cette liste d'office, après avoir pris l'avis de l'Inspection du travail et des Mines et du comité mixte d'entreprise s'il en existe ».

La société SOCIETE1.) considère avoir été exempte de cette obligation au motif qu'il lui aurait été indiqué par les Services de la Médecine du travail que la nécessité de tenir un inventaire de postes à risque ne serait pas donnée. Pour établir son affirmation, elle formule une offre de preuve par témoins, dont le libellé est le suivant :

« Le Docteur Libert du STM, qui a visité le bâtiment ADRESSE4.) le 20 avril 2021 :

- le taux d'exposition des employés lors de la visite est fiable,

- *le temps d'exposition à la poussière ou aux produits chimiques est estimé à un maximum de 50% du temps de travail,*
- *les quantités d'exposition sont très faibles.*

Ainsi du point de vue du Docteur Libert, il n'y avait pas de postes dangereux à enregistrer en avril 2021. Par conséquent il n'était pas nécessaire d'avoir d'inventaire de postes à risque au sein de l'entreprise ».

Cette offre de preuve est à rejeter pour défaut de pertinence, compte tenu du fait que la société SOCIETE1.) fait état d'une visite prétendument effectuée par le « Docteur Libert du STM » le 20 avril 2021 et que PERSONNE1.) était aux services de la société SOCIETE1.) du 15 juin 2020 au 28 février 2021.

A défaut par la société SOCIETE1.) d'avoir établi qu'elle était dispensée de l'obligation de dresser un inventaire des postes à risque couvrant la période pendant laquelle PERSONNE1.) était à ses services, le jugement entrepris est à confirmer en ce que la juridiction de première instance a retenu que la société SOCIETE1.) a commis une faute en ayant manqué aux dispositions de l'article L.326-4(3) du Code du travail.

Pour déterminer si la responsabilité de la société SOCIETE1.) peut être engagée, il convient de relever que l'examen du bien-fondé du troisième grief, lequel se décline en plusieurs critiques, se confond en partie avec l'analyse du lien de causalité entre les éventuelles fautes de l'employeur et le dommage invoqué par l'ancien salarié.

L'article 3 du contrat de travail du 11 mai 2020 de PERSONNE1.), intitulé « *Functions* » prévoit en son point 3.1 que :

«The Employee is hired as Semiconductor Specialist in department Engineering, without prejudice to any new assignment which may be decided by the Employer in the future.

The normal duties of the Employee will include but are not limited to the following:

- *R&D activities.*
- *Development of testing procedures.*
- *Equipment procurement.*
- *Testing of equipment.*

[...] ».

Il appartenait dès lors à PERSONNE1.) de contribuer à la mise en place des mesures de sécurité au sein de la société SOCIETE1.).

Les parties ont fait de longs développements concernant les prétendues dénonciations faites par PERSONNE1.) et quant au défaut de prise en considération de ses recommandations et doléances par ses supérieurs hiérarchiques. PERSONNE1.) se considère par ailleurs comme un « lanceur d'alerte ignoré ».

A ce stade, il convient de rappeler que PERSONNE1.) a été licencié le 18 janvier 2021 avec effet au 31 mars 2021 et que ses compétences professionnelles en matière d'électro-chimie n'ont pas été remises en doute par la société SOCIETE1.). En date du 20 janvier 2021, il a démissionné avec effet au 28 février 2021. Les parties ayant été d'accord de mettre fin à leur relation de travail, il ne s'agit pas d'apprécier la question de la régularité du licenciement du 18 janvier 2021.

Toujours est-il que si PERSONNE1.) avait estimé au courant de son occupation au sein de l'entreprise qu'il y ait réellement eu un risque de sécurité et de santé délibérément ignoré par les responsables de la société SOCIETE1.), il aurait dû, de par les fonctions qui étaient les siennes, agir en conséquence et refuser de travailler dans les conditions dénoncées.

Or, il a continué à effectuer son travail et l'initiative de rompre la relation de travail n'a pas émané de sa part.

Ce n'est que huit mois après la fin des relations de travail que son mandataire a contacté, par lettre du 3 novembre 2021, son ancien employeur pour lui faire part de ses prétentions qui se lisent comme suit :

« Du fait de l'inhalation de différents produits chimiques, qui n'est que la conséquence des manquements à vos obligations de sécurité et de santé envers vos salariés, mon mandant a développé certains troubles physiques et psychiques (maux de tête avec des céphalées quasi-quotidiennes, douleurs au ventre, crises de panique, des insomnies chroniques, palpitations cardiaques, impossibilités de concentration, rougeurs au niveau de la peau, démangeaisons).

Il est régulièrement suivi par son médecin et des spécialistes depuis des mois mais les troubles, dont il est victime, ne cessent que de s'agrandir, ensemble avec sa crainte de voir manifester sur le long terme d'autres troubles ou pathologies.

Mon mandant souhaite avoir indemnisation de son préjudice, qu'il chiffre sous toutes réserves au montant de 30.000 € ».

Par une lettre collective du 14 avril 2022, les parties ont désigné le Dr Jacoby, expert spécialisé en médecine du travail, avec la mission de:

- *procéder à l'examen médical de M. PERSONNE1.) et d'émettre un diagnostic médical précis des éventuelles maladies alléguées, séquelles et lésions, dont l'origine professionnelle est alléguée,*
- *plus particulièrement, déterminer les éventuelles maladies, séquelles et lésions alléguées dont M. PERSONNE1.) serait atteint et plus précisément, d'émettre un rapport portant sur les éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.),*
- *relever en tenant compte des documents et dossiers médicaux de Monsieur PERSONNE1.) qui établissent les maladies alléguées, les éventuels maux, maladies, symptômes et autres éventuels désordres affectant éventuellement M. PERSONNE1.),*
- *déterminer l'origine des éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.) en tenant compte de l'exposition à des substances chimiques dans le cadre des recherches effectuées par M. PERSONNE1.),*
- *déterminer la cause des éventuels désordres allégués par M. PERSONNE1.),*
- *évaluer l'impact des mesures de sécurité prises par SOCIETE1.) par rapport aux risques professionnels susceptibles d'être à l'origine des éventuels désordres allégués dans souffrirait M. PERSONNE1.),*
- *déterminer si les recherches effectuées par M. PERSONNE1.) seraient de nature à impacter sur les éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.), plus précisément, d'être à l'origine de la survenance et de l'existence des éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.),*
- *déterminer les conséquences sur le long terme des éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.) et en chiffrer le coût éventuel de son éventuel dommage résultant des éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.),*
- *préconiser les mesures aptes à remédier aux éventuels désordres allégués de M. PERSONNE1.) éventuellement constatés et en chiffré le coût.*

Il résulte du rapport du 26 novembre 2022 que le Dr Jacoby est arrivé à la conclusion que « les troubles anxiodépressifs [dont souffre PERSONNE1.)] ne sont pas à mettre sur le compte d'une exposition à des substances chimiques ».

Actuellement, PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) aurait complètement fait fi de toutes ses obligations légales relatives à la sécurité et la santé de ses salariés, et que son comportement lui aurait causé un préjudice moral conséquent « en ce qu'elle l'aurait laissé intentionnellement dans l'incertitude complète quant aux éventuelles répercussions sur sa santé et sa sécurité ».

Il résulte du rapport d'expertise que PERSONNE1.) a développé des angoisses en relation avec son vécu de l'environnement professionnel.

Le Dr Jacoby s'est exprimé comme suit :

« Même si les mesures de sécurité en place par rapport au risque toxique étaient à l'époque insuffisantes, voire perfectibles selon situation, cette situation n'a qu'indirectement impacté les problèmes de santé allégués. Le lien pouvant être établi consiste dans le fait que les discussions relatives à la nécessité, respectivement à l'insuffisance des mesures de sécurité en place, majorait la mécommunication et impactait négativement le stress perçu par Monsieur PERSONNE1.). La gestion assez superficielle du risque chimique, les délais de mise en place de certains équipements de protection individuelle, voire équipements de protection collective (p.ex. lavabo au sein de la salle d'essai), peuvent également être vues comme contributives au développement d'angoisses relatives au vécu de l'environnement professionnel ».

Pour établir son rapport, l'expert a eu une entrevue avec PERSONNE1.) le 24 juin 2022 et une entrevue avec PERSONNE5.), supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), le 24 août 2022. Il a pris le soin de relater les doléances et explications fournies de part et d'autre.

L'expert n'a néanmoins pas pu visiter le bâtiment ADRESSE4.), étant donné que la société SOCIETE1.) avait déménagé depuis la fin de la relation de travail avec PERSONNE1.).

Il y a dès lors lieu de faire abstraction de tous les développements faits quant à l'infrastructure des lieux et de la mise en place des équipements de sécurité, étant donné que l'expert n'a pas pu procéder à un constat personnel et a dû se baser sur les déclarations faites par PERSONNE1.) et PERSONNE5.).

Il convient dès lors de nuancer la conclusion de l'expert ci-avant reproduite.

Le tribunal du travail a encore cité un passage pertinent du rapport d'expertise, lequel, à titre de rappel, est de la teneur suivante :

« Ainsi je voudrais évoquer le contexte psychosocial comme origine potentielle de la symptomatologie développée par Monsieur PERSONNE1.), notamment le développement d'une pathologie anxiodépressive au long cours.

L'intégration professionnelle de Monsieur PERSONNE1.) à son nouveau poste de travail se faisait après la phase de confinement de la crise de la Covid19, période anxiogène pleine d'incertitudes et marquée par une

diminution importante des contacts sociaux. Ce contexte faisait en sorte que pour Monsieur PERSONNE1.), arrivant nouvellement dans la région, les contacts sociaux se limitaient principalement sur le lieu du travail.

Dès sa prise de fonction on peut avoir l'impression que les échanges entre Monsieur PERSONNE1.) et sa ligne hiérarchique, respectivement ses collègues de travail n'étaient pas très positifs.

Monsieur PERSONNE1.) ayant tendance à exprimer ses pensées, à défier sa hiérarchie et ses collègues de travail et à défendre ses propos, provoquait ainsi des réactions adverses notamment de la part de sa hiérarchie, essayant de cadrer Monsieur PERSONNE1.) à sa manière.

Se trouvaient ainsi confronté des personnes ayant des egos assez forts dans leurs relations avec autrui, ce qui était source de mécommunication et engendrait des réactions de stress. Le fait que les échanges en face à face (en one to one) entre Monsieur PERSONNE1.) et sa ligne hiérarchique avaient généralement lieu à la suite de certaines situations litigieuses, favorisait encore cette mécommunication. Des échanges organisés de manière proactive dans un contexte positif auraient éventuellement permis de reconstruire des canaux de communications.

Dans son premier emploi en-dehors du contexte de ses études, Monsieur PERSONNE1.) se trouvait confronté à un travail sollicitant du fait de sa complexité et des différents facteurs impondérables à gérer. Sa forte volonté personnelle de pouvoir répondre aux attentes et mettre en évidence ses compétences se trouvait confronté à des objectifs difficilement atteignables. Ceci est également à considérer comme source d'une mauvaise gestion du stress.

Le cadre anxiogène généré par la crise sanitaire, l'isolement social et le fait que Monsieur PERSONNE1.) percevait son environnement professionnel comme insuffisamment sécurisé doit également être considéré comme facteurs contributifs au développement de troubles anxieux.

En résumé, le contexte psychosocial particulier de la crise sanitaire, le cadre professionnel nouveau et sollicitant, les difficultés de communication avec sa hiérarchie, des attentes personnels élevées ainsi que les spécificités de sa structure de personnalité ont contribué à une situation de mauvaise gestion du stress évoluant dans la durée, générant progressivement des signes physiques, cognitifs et émotionnels typiques d'une telle situation et aboutissant progressivement à une symptomatologie anxiodépressive évoluant au plus long terme ».

Si PERSONNE1.) avait effectivement perçu son environnement professionnel comme insuffisamment sécurisé, il aurait, conformément aux développements faits ci-avant, dû agir en conséquence. Comme il a

continué son travail « en connaissance de cause » [pour rester dans sa logique], il ne saurait actuellement reprocher à son employeur de ne pas s'être suffisamment occupé de sa santé mentale, alors qu'il a [toujours dans sa logique] pris des risques anormalement élevés pour effectuer son travail.

La Cour approuve dès lors la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que :

« Le tribunal considère que s'il résulte ainsi des considérations de l'expert que l'origine du trouble anxiodépressif dont se plaint le requérant est à chercher dans le contexte ayant entouré son embauche ainsi que la prestation de son travail, elles ne permettent toutefois pas de retenir que son origine soit à chercher, même partiellement, dans le comportement fautif de l'employeur.

Si la perception que PERSONNE1.) avait de son environnement professionnel constitue d'après l'expert un facteur contributif au développement de troubles anxieux, il n'en reste pas moins que le salarié n'a pas établi si et dans quelle mesure cette perception est imputable à l'employeur.

Plus particulièrement, il n'a pas justifié que les deux seules omissions ci-avant retenues à charge de l'employeur aient été telles à pouvoir raisonnablement lui faire penser que sa sécurité n'était plus garantie sur son lieu de travail ».

Il résulte de l'ensemble de ces développements que ce volet de l'appel n'est pas fondé et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris par adoption de ses motifs.

III. Quant à la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de non-concurrence

Discussion

L'article 12.4 du contrat de travail est de la teneur suivante :

« (...) the Parties agree that after leaving the company, the Employee is subject to a non-compete obligation.

It is therefore prohibited for a period of 12 months following his departure from the Company ("Period of Restriction"), to act as a self-employed nor otherwise, directly or indirectly, act for a competing enterprise that competes with the employer.

(...)

For the term of the post-contractual restrictions agreed under clause 12 of this Agreement, the Employer will pay to the Employee a compensation, for each of the twelve months of prohibition, that amount to 25% of the last Base Salary (excluding the Bonus determined in clause 6, if any) received by the Employee from the Employer. The payment of such compensation, if any, remains in any case at the discretion of the Employer.

The Employer is entitled to set off other income against the compensation. As per every month's end, the Employee shall communicate in writing to the Employer if and in which amount the Employee receives other income. On the Employer's demand, this information must be supported by documents ».

PERSONNE1.) avait demandé le paiement d'une indemnité due par l'employeur en contrepartie de l'obligation de non-concurrence mise à sa charge pendant une période de 12 mois à la suite de son départ.

Soutenant que ladite indemnité correspond par mois à 25% de son dernier salaire, il avait réclamé le paiement d'un montant de (12 mois x 5.264,32 x 25% =) 15.792,96 €.

PERSONNE1.) a été débouté de cette prétention au motif qu'il n'avait pas respecté son obligation d'information résultant de l'article 12.4 précité.

L'appelant demande, par réformation, qu'il soit fait droit à sa demande.

Il critique le jugement entrepris et soutient que l'indemnité de non-concurrence lui aurait été acquise sans devoir attendre la fin de la période d'interdiction ou rapporter une quelconque preuve d'absence de violation de son obligation de non-concurrence.

Il conteste avoir manqué à une quelconque obligation d'information. Il considère qu'il aurait uniquement eu une obligation de communication dans l'hypothèse où il aurait perçu d'autres revenus. *A contrario*, il n'aurait pas été tenu de communiquer une absence de revenu à son ancien employeur.

La prétendue obligation de communication ne conditionnerait pas la validité ou l'application de la clause de non-concurrence, respectivement le paiement de la clause de non-concurrence. L'employeur aurait dès lors eu l'obligation de payer l'indemnité conventionnelle de non-concurrence dès le départ du salarié.

La société SOCIETE1.) demande la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs. Elle considère que les termes de la clause seraient clairs et auraient imposé à PERSONNE1.) l'engagement

spécifique de communiquer s'il percevait ou non d'autres revenus et leur montant.

Appréciation

Il résulte de l'article 12 *in fine* du contrat de travail que « *The Employer will pay to the Employee a compensation, for each of the twelve months of prohibition, an amount of* » et que « *The Employer is entitled to set off other income against the compensation. As per every month's end, the Employee shall communicate in writing to the Employer if and in which amount the Employee receives other income. On the Employer's demand, this information must be supported by documents* ».

Si l'obligation de paiement à charge de la société SOCIETE1.) trouve certes sa contrepartie dans l'interdiction de concurrence incombant à PERSONNE1.), toujours est-il que les termes de la clause en question sont clairs dans la mesure où le paiement ne devient exigible qu'à partir du moment où l'ancien salarié a informé son ancien employeur « *if and in which amount* » il a éventuellement perçu des revenus.

A défaut par PERSONNE1.) d'avoir informé son ancien employeur de sa situation professionnelle à l'issue de son contrat de travail, omission qui s'est prolongée dans le temps jusqu'à ce jour, c'est à bon droit que la juridiction de première instance a débouté PERSONNE1.) de sa demande.

Ce volet de l'appel n'est pas non plus fondé et le jugement entrepris est à confirmer, quoique pour des motifs partiellement différents.

IV. Quant aux demandes accessoires

Quant aux demandes de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 15.094,50 € à titre de frais et honoraires d'avocat et il requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 € pour la première instance et de 3.500 € pour l'instance d'appel.

Eu égard au sort réservé au présent litige, il est, en tant que partie succombante, à débouter de l'ensemble de ses prétentions, tant en première instance, qu'en instance d'appel.

Quant aux demandes de la société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement des frais d'expertise d'un montant de 1.500 € et des frais d'avocat d'un montant de 22.402,67 €

Ce serait de pure bonne foi qu'elle aurait accepté de se prêter à l'expertise extra-judiciaire sur base des allégations d'intoxication aux produits chimiques faites par PERSONNE1.), qui se seraient avérées fausses.

En plus, en interjetant appel, PERSONNE1.) l'aurait contrainte à être représentée et défendue par un avocat.

Concernant les frais d'expertise, il résulte de la lettre de mission à l'expert du 14 avril 2022 que c'est la société SOCIETE1.) qui a proposé à PERSONNE1.) de commettre un expert. Il résulte encore de la lettre en question que « SOCIETE1.), qui est à l'initiative de cette expertise, supportera la prise en charge des frais d'expertise ».

Etant donné que la société SOCIETE1.) s'est expressément engagée à supporter les frais d'expertise et que les parties n'ont pas prévu qu'il s'agirait d'une simple provision, l'engagement de la société SOCIETE1.) est définitif, de sorte que c'est à tort qu'elle entend mettre les frais en question à charge de PERSONNE1.).

La demande en condamnation de la partie appelante au paiement du montant de 1.500 € n'est dès lors pas fondée.

Concernant la demande en remboursement des frais d'avocat, il est de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe. Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

En effet, par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n°5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constitueraient pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. La Cour a retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice civil.

Le caractère réparable du préjudice consistant dans les frais d'avocat engagés est reconnu en cas d'abus du droit d'agir en justice. Ainsi si l'action en justice n'avait pas lieu d'être engagée, celui qui a dû se défendre a droit au remboursement des frais d'avocat inutilement engagés. Il en va de même dès lors qu'une partie résiste de manière injustifiée à une demande en paiement intentée à son encontre. Il s'agit, alors, d'une responsabilité pour faute (voir Cour d'appel, 6 janvier 2021, n°CAL-2019-01017 du rôle).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reste en défaut d'établir que PERSONNE1.) ait commis une faute en interjetant appel contre la décision l'ayant débouté de ses prétentions. Sa demande tendant à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 22.402,67 € n'est dès lors pas fondée.

Sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour l'instance d'appel est fondée, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens à sa charge. Il y a lieu de lui allouer à ce titre la somme de 2.000 €.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris en toute sa teneur ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement de la somme de 15.094,50 € à titre de remboursement des frais d'avocat ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 23.902,67 € à titre de remboursement des frais d'expertise et d'avocat ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.