

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 844/24
E-TRAV-199/23

Audience publique du 15 avril 2024

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Samet KURT, en remplacement de Maître Ersan ÖZDEK, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Jackye ELOMBO, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 28 août 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 25 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 11 décembre 2023.

Après une ultime remise, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 11 mars 2024.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 28 août 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de :

- Préjudice moral suite au non-respect par l'employeur de ses obligations légales en matière de sécurité et de santé au travail : 30.000,00 €
- Indemnité de non-concurrence : 15.792,96 €

soit en tout 45.792,96 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore un montant de 9.047 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 11 mars 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) augmenta sa demande relative aux frais et honoraires d'avocat au montant de 10.180,50 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 11 mai 2020, ayant pris effet le 15 juin 2020, il est entré aux services de la partie défenderesse en qualité de « *Semiconductor Specialist* ».

Il explique que par courrier du 18 janvier 2021, il s'est vu licencier moyennant le préavis légal avec effet au 31 mars 2021.

Le requérant fait valoir qu'en raison des conditions de travail de plus en plus préjudiciables pour sa santé, il a décidé d'écouter son engagement en démissionnant le 20 janvier 2021 avec le préavis légal au 28 février 2021.

Il précise encore qu'afin de pouvoir partir plus tôt, il a même été d'accord d'imputer son solde de congé sur le préavis.

PERSONNE1.) explique en effet que dans le cadre de son travail, il était en contact permanent et journalier avec des produits dangereux, nocifs et toxiques.

Il fait valoir que malgré la dangerosité et le caractère irritant des produits utilisés, les mesures de sécurité et de santé mises en œuvre par l'employeur étaient particulièrement faibles.

Le requérant fait ainsi valoir :

- qu'il ne disposait d'aucun vêtement de sécurité, la seule protection mise à disposition étant un masque FFP2 non-adapté aux travaux exécutés ;
- que si à partir d'octobre 2020, des masques à cartouche ont été distribués, ceux-ci ne couvraient toutefois pas toute la peau ;
- que les salariés n'avaient par ailleurs à leur disposition aucun vêtement de protection de sorte qu'ils devaient travailler avec leurs vêtements personnels, sans aucune possibilité ni de laver leur corps, ni de laver lesdits vêtements sur le lieu de leur travail afin de les débarrasser des produits dangereux qui s'y étaient imprégnés ;
- qu'en fin de journée, ils avaient ainsi des démangeaisons, des rougeurs, des irritations des voies aériennes ou encore des yeux ;
- que par ailleurs, la salle d'expérimentation était équipée de hottes d'aspiration de seconde main, sous-dimensionnées, montées sans contrôle ni homologation et connectées à un système préexistant non compatible avec les produits chimiques utilisés ;
- que le système de ventilation n'était quant à lui pas suffisant, respectivement qu'il était hors service de sorte que des gaz potentiellement mortels se concentraient dans la pièce et étaient inhalés par les salariés ;
- que ces derniers n'avaient par ailleurs pas le droit d'ouvrir la porte de sortie d'urgence pour apporter de l'air frais et ainsi diluer les gaz générés.

Le requérant reproche par ailleurs à l'employeur :

- de ne pas l'avoir soumis à un examen médical préalable au moment de son embauche alors pourtant qu'il s'agissait d'un poste à risque ;
- de ne pas avoir procédé à un inventaire des postes à risque en collaboration avec le médecin du travail ;
- de ne pas lui avoir dispensé de formation adéquate et spécifique en matière de sécurité et de santé au travail.

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.

Il fait valoir que du fait de l'inhalation des différents produits chimiques et de l'absence de mesures de sécurité adéquates, il a développé certains troubles physiques et psychiques dont notamment :

- des maux de tête avec des migraines quasi-quotidiennes ;
- des douleurs au ventre ;
- des crises de panique ;
- des insomnies chroniques ;
- des palpitations cardiaques ;
- des troubles de la concentration ;
- des rougeurs au niveau de la peau ;
- des démangeaisons.

Il explique encore que malgré un suivi assuré par son médecin ainsi que par des spécialistes depuis des mois, ces troubles ne cessent de s'aggraver, ensemble avec sa crainte de voir manifester sur le long terme d'autres troubles ou pathologies.

PERSONNE1.) expose qu'au vu de ces circonstances, il a dénoncé à l'employeur suivant courrier du 3 novembre 2021 les conséquences des conditions de travail imposées sur son état de santé, les parties ayant décidé d'un commun accord de procéder à une expertise extrajudiciaire.

Il expose encore qu'aux termes de son rapport d'expertise du 26 novembre 2022, l'expert désigné, le Dr PERSONNE2.), expert en médecine du travail, a retenu :

- que le requérant avait développé une pathologie anxiodépressive en relation non pas avec les produits chimiques inhalés, mais avec l'absence ci-avant énoncée de mise en place des mesures de sécurité adéquates ;
- que malgré la nature des substances et produits chimiques manipulés justifiant une attention particulière aux aspects santé et sécurité au travail, l'employeur n'a pas procédé à un inventaire des postes à risque en collaboration avec le médecin du travail ;
- que le salarié n'a par ailleurs pas reçu de formation adéquate et spécifique à la sécurité et à la santé des salariés ;
- que les mesures de sécurité mises en place étaient insuffisantes et que la gestion assez superficielle du risque chimique, les délais de mise en place de certains équipements de protection individuelle et collectifs peuvent être vues comme contributives au développement d'angoisses relatives au vécu de l'expérience professionnelle.

Il explique encore qu'aux termes du prédit rapport, son état de santé n'est pas consolidé, l'expert ayant évalué son invalidité transitoire partielle à 3% tout en

précisant qu'une amélioration - voire guérison - ne pouvait être espérée qu'à moyen terme.

Au vu de ces éléments, le requérant réclame le paiement d'un montant de 30.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral qu'il explique avoir subi.

Il considère que ce préjudice est imputable à la société défenderesse, celle-ci ayant fait fi de toutes ses obligations légales et l'ayant ainsi laissé intentionnellement dans l'incertitude la plus complète quant aux éventuelles répercussions sur sa santé et sa sécurité.

PERSONNE1.) explique d'autre part qu'aux termes de son contrat de travail, il était soumis à une obligation de non-concurrence pendant une durée de douze mois suivant la date de son départ.

Il fait valoir qu'en contrepartie de cette obligation, l'employeur s'est engagé à lui payer une indemnité de non-concurrence correspondant à 25% de son salaire brut pour chacun de ces mois d'interdiction de concurrence.

La société défenderesse refusant de payer ladite indemnité sous de vains prétextes et n'ayant pas prouvé dans son chef de violation de l'obligation de non-concurrence, le requérant réclame le paiement d'un montant de (12 mois x 5.264,32 x 25% =) 15.792,96 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle conclut tout d'abord à l'irrecevabilité de la demande relative au préjudice moral, celle-ci se heurtant aux dispositions de l'article 135 du Code de la sécurité sociale.

Elle conteste ensuite le bien-fondé de ladite demande, le salarié n'ayant établi ni faute, ni préjudice, ni lien causal.

La société défenderesse explique ainsi notamment que contrairement aux allégations adverses :

- elle a demandé un examen médical d'embauche immédiatement après l'engagement, la circonstance que la médecine du travail n'a envoyé la convocation que plus tard ne lui étant pas imputable ;
- elle a mis à disposition de son personnel une douche, cette circonstance étant confirmée par des photos ;
- elle a gardé la ventilation en bon état de fonctionnement notamment pour l'avoir fait réparer et nettoyer pendant la relation contractuelle suivant facture versée parmi ses pièces ;
- elle a établi les procédures nécessaires en matière de sécurité et de santé ;
- elle a mis à disposition de son personnel tout le matériel de protection nécessaire, ledit matériel ayant d'ailleurs été restitué par le requérant contre signature au moment de son départ et le salarié ayant d'ailleurs eu la possibilité, en sa fonction de back-up du responsable à la sécurité, de commander lui-même le matériel de sécurité requis.

La société défenderesse conteste encore l'existence du préjudice allégué.

Elle fait ainsi valoir que le salarié ne s'est jamais plaint de quoi que ce soit, son avocat n'ayant écrit à l'employeur que bien après la résiliation du contrat de travail.

Elle lui reproche encore de n'avoir versé aucun certificat médical.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte du rapport PERSONNE2.) que le salarié était à l'aise à son nouveau travail de sorte qu'aucune incapacité ne se trouve établie.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste finalement le lien de causalité entre le prétendu dommage et le comportement reproché.

Elle se réfère à cet égard au rapport d'expertise en faisant valoir qu'il en résulte que les plaintes du requérant ne sont pas en lien avec les non-respects allégués, mais avec un conflit d'égo existant entre collègues de travail ayant engendré mécommunication et situation de stress, le tout aggravé par un manque de contacts sociaux sur fond de crise sanitaire.

La société défenderesse se réfère encore à des attestations testimoniales pour faire état de problèmes de dépression préexistants, le salarié étant dès lors malvenu d'en imputer actuellement la responsabilité à l'employeur en invoquant de prétendus problèmes dont il n'a jamais fait état à l'occasion de l'exercice de son activité professionnelle.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste encore la demande relative à l'indemnité de non-concurrence.

Elle explique qu'aux termes de l'engagement pris, le paiement de l'indemnité était conditionné par une information fournie à l'employeur en ce qui concerne le nouveau poste de travail occupé par le salarié. Elle précise que cette information devait lui permettre de vérifier le respect de la clause de non-concurrence ainsi que de procéder à la compensation prévue au contrat.

PERSONNE1.) n'ayant jamais fourni aucune information à cet égard, ni communiqué ses fiches de salaire, la société défenderesse conclut au débouté de la demande.

Motifs de la décision :

Suivant contrat de travail du 11 mai 2020, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse à partir du 15 juin 2020.

Pendant ladite relation de travail, le requérant a travaillé en qualité de « *Semiconductor Specialist* » dans les locaux de l'employeur situés dans l'ENSEIGNE1.) à ADRESSE3.), l'activité de l'entreprise consistant notamment à développer des panneaux solaires à partir de ressources minières spatiales.

Il n'a pas été contesté qu'à 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 défenderesse a notifié au salarié 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'ENSEIGNE1.) 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 considère 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 Dr PERSONNE2.) 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 PERSONNE2.) 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 PERSONNE2.) 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.

Quant à la demande relative au préjudice subi :

Aux termes de sa requête, le requérant réclame le paiement d'un montant de 30.000 € au titre du seul préjudice moral en relation avec les manquements reprochés à la partie défenderesse en matière de sécurité et de santé au travail.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste tant la recevabilité que le bien-fondé de cette demande.

➤ La recevabilité

La société défenderesse conclut à l'irrecevabilité de la demande sur base de l'article 135 du Code de la sécurité sociale.

Le requérant s'oppose à ce moyen, le préjudice réclamé ne consistant pas en l'indemnisation d'une éventuelle maladie professionnelle, mais à la réparation du préjudice moral subi par le salarié en relation avec les manquements de l'employeur à ses obligations légales en matière de sécurité et de santé au travail.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 135 du Code de la sécurité sociale :

« Les assurés et leurs ayants droit ne peuvent, en raison de l'accident ou de la maladie professionnelle, agir judiciairement en dommages intérêts contre leur employeur ou la personne pour compte de laquelle ils exercent une activité, ni dans le cas d'un travail connexe ou d'un travail non connexe exercé en même temps et sur le même lieu, contre tout autre employeur ou tout autre assuré, à moins qu'un jugement pénal n'ait déclaré les défendeurs coupables d'avoir provoqué intentionnellement l'accident ou la maladie professionnelle. Dans ce cas, les assurés et ayants droit ne peuvent agir que pour le montant des dommages qui n'est pas couvert par la présente assurance, sans qu'il y ait lieu à la responsabilité des maîtres et commettants et des artisans telle qu'elle est prévue par l'article 1384 du Code civil ».

Ce texte, qui refuse à une catégorie de personnes le droit d'agir conformément au droit commun, fait partie d'un ensemble de dispositions réglant le fonctionnement de l'institution des assurances sociales et notamment de l'assurance contre les accidents, dont le but principal est d'assurer la subsistance de la victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, garantissant aux bénéficiaires une indemnisation forfaitaire tout en les excluant du droit d'agir en réparation de leur préjudice selon le droit commun.

Le critère de distinction entre les assurés au sens de l'article 135 d'une part et les victimes d'accidents de droit commun d'autre part est objectif et pertinent par rapport au système d'indemnisation en matière d'accidents professionnels, s'expliquant par une réglementation s'écartant du droit commun basée non plus sur la notion de faute, mais sur celle du risque professionnel et sur une répartition de ce risque entre l'employeur et la victime de l'accident, l'assuré bénéficiant des prestations statutaires de l'Assurance accident même en l'absence de responsabilité dans le chef de l'auteur de l'accident et même en cas de faute dans son propre chef (en ce sens : T.A. Lux., 28 novembre 2012, n°137294 du rôle).

Cette limitation au niveau de la responsabilité permet en effet le fonctionnement même du système d'indemnisation forfaitaire et automatique et contribue au maintien de la paix sociale dans les entreprises, que ce soit dans les relations entre travailleurs ou, le cas échéant, dans les relations entre ces mêmes personnes et leurs employeurs.

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que le préjudice réclamé ait été qualifié de maladie professionnelle par l'Association d'assurance accident ou qu'il ait été pris en charge dans le cadre de la législation afférente.

Par ailleurs, aux termes de la requête, PERSONNE1.) ne recherche pas la responsabilité de son ancien employeur en raison d'une éventuelle maladie professionnelle qu'il aurait subie du fait de l'exposition à des produits chimiques utilisés par ce dernier, mais en raison du préjudice séparé qu'il affirme avoir subi du fait qu'il ait pu penser - en raison des manquements reprochés à la partie défenderesse - qu'il était victime ou aurait pu être victime d'une maladie professionnelle.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que son action ne se heurte pas aux dispositions de l'article 135 du Code des assurances sociales de sorte que le moyen d'irrecevabilité est à rejeter.

➤ Le bien-fondé de la demande :

PERSONNE1.) fait valoir qu'en le laissant travailler avec des substances dangereuses sans mettre en place les mesures permettant de garantir sa sécurité et sa santé au travail, l'employeur lui a causé un préjudice moral du fait de l'avoir fautivement – voire même intentionnellement – laissé dans l'incertitude la plus complète quant aux éventuelles répercussions des substances chimiques utilisées sur son état de santé.

Le requérant réclamant la réparation de ce préjudice, il lui appartient dès lors, conformément aux règles générales en matière de preuve, de prouver la faute, le préjudice ainsi que le lien causal entre la faute alléguée et le préjudice invoqué.

En ce qui concerne la faute, PERSONNE1.) reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté les règles en matière de sécurité et de santé au travail.

Le tribunal tient dès lors à rappeler les principes applicables à l'employeur en la matière.

Ainsi, aux termes de l'article L. 312-1, alinéa 1^{er} du Code du travail :

« L'employeur est obligé d'assurer la sécurité et la santé des salariés dans tous les aspects liés au travail ».

L'article L. 312-2 (1) dudit code dispose à son tour que *« (...) l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des salariés, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires ».*

D'après l'article L. 312-5 (1), l'employeur doit disposer d'une évaluation des risques pour la sécurité et la santé au travail, y compris ceux concernant les groupes des salariés à risques particuliers.

L'article L. 312-8 dispose que l'employeur doit s'assurer que chaque salarié reçoive une formation à la fois suffisante et adéquate à la sécurité et à la santé, spécifiquement axée sur son poste de travail ou sa fonction, notamment sous forme d'informations et d'instructions au moment de son embauche.

Les salariés occupant des postes à risques visés au point 2 de l'article L. 326-4 (1) doivent suivre, outre la prédite formation, une remise à niveau périodique de leurs connaissances en matière de sécurité et de santé.

Aux termes de l'article L.326-1, toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail. L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

Pour les salariés occupant des postes à risques, l'examen doit être fait avant l'embauchage. Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

Constituent des postes à risques aux termes de l'article L. 326-4 (1) les postes exposant le salarié qui l'occupe à un risque de maladie professionnelle, à un risque spécifique d'accident professionnel sur le lieu de travail lui-même, à des agents physiques ou biologiques susceptibles de nuire à sa santé, ou à des agents cancérogènes.

En application des dispositions de l'article L. 326-4 (3) finalement, chaque employeur, en collaboration avec le médecin du travail, doit faire l'inventaire des postes à risques prévus au paragraphe (1) dans son entreprise et le met à jour au moins tous les trois ans. L'inventaire et les mises à jour sont communiqués 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.

En l'espèce, il n'a pas été contesté que du fait des substances chimiques utilisées par le requérant à l'occasion de son activité, il occupait un poste à risques.

Le Dr PERSONNE2.) retient ainsi que le risque auquel le salarié était exposé était notamment irritatif, voire caustique et que l'exposition aux substances utilisées était susceptible de donner lieu à des troubles irritatifs des voies aériennes, voire éventuellement digestives ou cutanées.

Le salarié ayant occupé un poste à risques, c'est dès lors à juste titre qu'il considère qu'il aurait dû, conformément aux dispositions de l'article L.326-1 sus-énoncé, être soumis à un examen médical d'embauchage avant son embauche.

Or, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que si le salarié a entamé son activité professionnelle dès le 15 juin 2020 sur base d'un contrat signé le 11 mai 2020, la demande patronale tendant à l'examen médical d'embauche n'a été effectuée qu'en date du 3 juillet 2020, soit après son embauche.

L'employeur n'ayant pas respecté ses obligations légales, il s'est nécessairement rendu coupable d'une faute, le contrat de travail comportant à sa charge une obligation de sécurité se traduisant notamment par le contrôle préalable de l'aptitude du candidat au poste de travail à pourvoir.

S'il est vrai que suite à la demande patronale du 3 juillet 2020, la convocation à l'examen médical d'embauche n'a été envoyée qu'en avril 2021 (soit à un moment où le contrat de travail n'existait déjà plus), cette circonstance n'est pas de nature à exonérer l'employeur de sa faute.

Il résulte encore du rapport du Dr PERSONNE2.) qu'il n'existait pas d'inventaire des postes à risques au sein de l'entreprise.

L'employeur n'a par ailleurs pas affirmé qu'il aurait contacté le médecin du travail afin d'établir un tel document.

A défaut d'avoir établi un inventaire des postes à risques, l'employeur a dès lors également violé les dispositions de l'article L.326-4 (3) du Code du travail.

Le Dr PERSONNE2.) retient ensuite que la formation de sécurité à laquelle le salarié a participé en novembre 2020 était trop générale et qu'elle n'a eue lieu que bien après son embauche.

Or, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le salarié n'aurait pas bénéficié d'autres formations en rapport avec ses activités avant le mois de novembre 2020.

Il résulte d'ailleurs du rapport de l'expert lui-même que d'après les explications de la société défenderesse, non-contestées par PERSONNE1.), ce dernier a notamment bénéficié d'une formation préalable en ce qui concerne l'un de ses postes de travail, dénommé « réacteur Hall Hérould ».

Dans ces circonstances, le requérant n'a pas prouvé à suffisance que l'employeur a manqué à son obligation de formation relative aux risques découlant de son poste de travail.

Les parties restent encore en contradiction en ce qui concerne la mise à disposition de vêtements de sécurité et de masques adaptés.

Or, il ne résulte ni du rapport d'expertise, ni d'aucun autre élément du dossier qu'il y aurait eu des manquements à cet égard.

A l'occasion de son départ, le salarié a d'ailleurs signé une fiche de retour aux termes de laquelle il reconnaît avoir restitué le matériel mis à sa disposition, à savoir un masque à gaz à cartouche, des gants, des lunettes de protection, des chaussures de sécurité ainsi que des vêtements de sécurité.

Le requérant n'ayant pas prouvé dans ces circonstances qu'il n'avait pas à sa disposition de vêtements de travail adaptés, la question de la présence d'un lave-linge censé permettre au requérant de laver ses vêtements privés pour les débarrasser des produits dangereux qui s'y seraient imprégnés est à rejeter comme étant dépourvue de toute pertinence.

Le requérant n'a par ailleurs pas prouvé qu'il n'avait pas la possibilité de laver son corps, les photos versées par l'employeur - non autrement critiquées par le requérant - permettant de retenir la présence d'une douche dans les anciens locaux de l'employeur à l'ISFB.

Finalement, il y a lieu de rappeler qu'il résulte du rapport d'expertise que dans la mesure où le requérant ne s'est manifesté auprès de l'employeur que bien après la résiliation du contrat de travail et suite au déménagement, le Dr PERSONNE2.) n'a pas pu visiter les locaux antérieurement occupés par la société anonyme SOCIETE1.) S.A.

Il n'a ainsi pas pu confirmer que la salle d'expérimentation dans laquelle travaillait le requérant était équipée d'un système d'aspiration inadapté, respectivement d'une ventilation insuffisante exposant les salarié à des gaz dangereux, voire même potentiellement mortels.

Le salarié n'a par ailleurs versé aucune attestation testimoniale de nature à confirmer ses dires à cet égard.

Il résulte de tout ce qui précède que la seule faute établie dans le chef de la société défenderesse est l'absence d'une évaluation des postes à risques ainsi que l'absence d'un examen médical ayant précédé l'embauche.

Afin de pouvoir aboutir dans sa demande, le requérant doit encore prouver un dommage.

Le tribunal tient tout d'abord à rappeler que le Dr PERSONNE2.) n'a pas rencontré de symptômes qu'il aurait pu identifier comme étant en lien direct avec les produits toxiques utilisés par l'employeur. Ainsi, il n'a pas constaté de démangeaisons, de rougeurs et d'irritations de sorte que lesdits symptômes n'ont – à défaut de tout autre élément de preuve - pas été établis. L'expert n'a par ailleurs analysé la symptomatologie décrite et sa compatibilité avec les produits utilisés que sur base des affirmations du salarié, tout en retenant que « *la cinétique de l'exposition (...) ne correspond pas avec la cinétique de la symptomatologie évoquée par Monsieur PERSONNE1.) (...)* ».

Le préjudice dont la réparation est réclamée n'est d'ailleurs pas celui découlant du contact avec les substances utilisées, mais le préjudice moral découlant du fait que le requérant ait pu considérer - du fait d'une gestion qualifiée d'insuffisante du risque - que son environnement professionnel n'était pas suffisamment sécurisé.

Le requérant déduit l'existence de ce préjudice moral du rapport d'expertise, le Dr PERSONNE2.) ayant retenu l'existence d'une « pathologie anxiodépressive sévère » due à une gestion superficielle du risque chimique par l'employeur.

Il y a d'emblée lieu de remarquer que contrairement aux explications du salarié, il ne résulte pas clairement du rapport PERSONNE2.) que l'expert ait personnellement posé le diagnostic de la « pathologie anxiodépressive sévère ».

Il résulte au contraire du rapport d'expertise que, d'après les explications du salarié, « *en juillet 2021, période où il avait quitté l'entreprise SOCIETE1.), le Dr Jean Van Vyre de Bruxelles évoque le diagnostic d'une pathologie anxiodépressive sévère avec troubles importants du sommeil et de la concentration* ».

Ce diagnostic du Dr Jean Van Vyre n'a pas été soumis au tribunal, ni d'ailleurs aucun autre certificat ou rapport médical émanant du médecin du salarié ou des spécialistes par lesquels ce dernier prétend avoir été suivi depuis des mois.

Il n'en reste pas moins que dans la mesure où l'expert a recherché les potentielles causes de pareille pathologie, il a nécessairement entériné les conclusions de son confrère belge à cet égard.

L'existence d'une pathologie n'a d'ailleurs pas été contestée par l'employeur de sorte qu'il y a lieu d'admettre que le dommage allégué a été établi à suffisance.

Afin de pouvoir aboutir dans sa demande, le requérant doit encore prouver un lien entre les fautes retenues et le préjudice subi. Le dommage, pour être réparable, doit par ailleurs être certain, direct et prévisible.

Le requérant fait valoir à cet égard que l'expert aurait retenu que sa pathologie était en lien avec l'absence de mise en place des mesures de sécurité adéquates, la gestion assez superficielle du risque chimique, les délais de mise en place de certains équipements de protection individuelle et collectifs pouvant être vues comme contributives au développement d'angoisses relatives au vécu de l'expérience professionnelle.

Il résulte du rapport d'expertise qu'après avoir exclu l'origine toxique du préjudice allégué, le Dr PERSONNE2.) en est arrivé à la conclusion 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 anxigène 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 anxigène 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 personnelles 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 ».

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.

Le salarié n'a d'ailleurs pas prouvé avoir fait des remarques au sujet de ces manquements à l'occasion de sa relation de travail.

Il n'a pas démissionné avec effet immédiat comme il aurait pu le faire s'il avait estimé que sa sécurité n'était pas assurée, mais il a décidé de respecter le préavis légal.

En ce qui concerne le congé qu'il explique avoir pris pour échapper aux conditions de travail prétendument désastreuses, le tribunal constate qu'il n'a fait que recopier les termes de la lettre de licenciement dans laquelle l'employeur avait lui-même imputé le congé sur le préavis.

Il ne résulte finalement pas des éléments du dossier qu'il ait démissionné en raison des conditions de travail qu'il aurait considérées comme lui étant préjudiciables, mais il résulte du rapport d'expertise qu'il a déclaré vouloir être disponible pour le marché de l'emploi.

C'est finalement à tort que le salarié entend déduire son incertitude et le préjudice moral en découlant de démangeaisons, de rougeurs et d'irritations, lesdits symptômes n'ayant – à défaut de certificats médicaux ou de tout autre élément de preuve - pas été établis.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que le requérant 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.

Sa demande en indemnisation du préjudice moral subi est dès lors à rejeter.

Quant à l'indemnité de non-concurrence :

PERSONNE1.) demande encore 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.

Ladite indemnité correspondant par mois à 25% de son dernier salaire, il réclame le paiement d'un montant de (12 mois x 5.264,32 x 25% =) 15.792,96 €

L'employeur s'oppose à cette demande, le salarié n'ayant pas respecté les conditions afférentes en n'informant pas l'employeur sur les salaires effectivement touchés pendant la période pendant laquelle il était soumis à l'obligation de non-concurrence.

Il résulte en l'espèce de l'article 12.4 du contrat de travail que les parties ont convenu de ce qui suit :

« (...) 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. (...) »

Il résulte encore de ce même article que :

« 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 ».

Il résulte de ces dispositions que pour la période de validité de la clause de non-concurrence fixée par le contrat de travail à douze mois, les parties ont convenu d'une indemnisation mensuelle correspondant au quart de son dernier salaire de base.

Les parties ont encore convenu qu'afin de permettre à la société défenderesse de compenser le montant de l'indemnité convenue avec le montant de la rémunération le cas échéant touchée par le requérant auprès de son nouvel employeur, celui-ci devait informer la société défenderesse à la fin de chaque mois du montant du salaire effectivement touché.

En l'espèce, le salarié n'a ni prouvé, ni même soutenu avoir respecté cette obligation d'information. Il n'a par ailleurs donné aucune explication en ce qui concerne sa situation professionnelle à l'issue de la résiliation de son contrat de travail.

C'est dès lors à tort qu'il réclame le paiement de l'indemnité de non-concurrence de sorte que sa demande est à rejeter.

Quant au remboursement des frais d'avocat :

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'un montant de 10.180,50 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat sur base de la responsabilité civile.

La société défenderesse conteste cette demande, faisant valoir que le requérant n'a prouvé ni faute, ni préjudice, ni lien causal.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance que le salarié a été débouté de l'ensemble de ses demandes de sorte qu'il n'a pas prouvé l'existence des conditions d'application des articles 1382 et 1383 du Code civil, le tribunal considère que le choix du requérant de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la société défenderesse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Par ces motifs

**le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

reçoit la requête en la forme ;

rejette le moyen d'irrecevabilité tiré de l'article 135 du Code de la sécurité sociale ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative aux frais d'avocat ;

dit les demandes de PERSONNE1.) en rapport avec le préjudice moral et l'indemnité de non-concurrence non fondées ;

en déboute ;

dit ses demandes en rapport avec les frais d'avocat et l'indemnité de procédure non fondées ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.