EXTRAIT DES MINUTES DU SECRÉTARIAT GREFFE DE LA COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

8 pôle emploi 1

COUR D'APPEL D'AIX EN PROVENCE
9e Chambre A

ARRÊT AU FOND
DU 21 DECEMBRE 2018

N°2018/528

Rôle N° RG 16/17875 - N° Portalis

Décision déférée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de MARSEILLE - section C - en date du 05 Septembre 2016, enregistré au répertoire général sous le n° 15/00935.

APPELANTE

SA X

SA X , demeurant

représentée par Me Jean MARTINEZ de la SELCA CHASSANY WATRELOT ET ASSOCIES, avocat au barreau de MARSEILLE- avocat postulant- et par Me Lucile MONTY, avocat au barreau de MARSEILLE - avocat plaidant -

SA X

C/

Y

DEFENSEUR DES DROITS

INTIME

Monsieur Y , demeurant

Copie exécutoire délivrée le :

21 DECEMBRE 2018

à :

représenté par Me Coralie BELMONTE-GIAIMO, avocat au barreau de MARSEILLE

Me Jean MARTINEZ de la SELCA CHASSANY WATRELOT ET ASSOCIES, avocat au barreau de MARSEILLE

PARTIE INTERVENANTE

DEFENSEUR DES DROITS, demeurant 7 RUE ST FLORENTIN - 75409 PARIS CEDEX 08

non comparant

Me Coralie BELMONTE-GIAIMO, avocat au barreau de MARSEILLE

--*-*-*

DEFENSEUR DES DROITS

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 785 et 786 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le **22 Octobre 2018**, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président, chargé du rapport, qui a fait un rapport oral à l'audience, avant les plaidoiries.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour composée de :

Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président
Mme Nathalie FRENOY, Conseiller
Mme Stéphanie BOUZIGE, Conseiller

Greffier lors des débats : Monsieur Kamel BENKHIRA.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 21 Décembre 2018.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 21 Décembre 2018

Signé par Madame Ghislaine POIRINE, Conseiller faisant fonction de Président et Monsieur Kamel BENKHIRA, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Monsieur Y a été embauché en qualité d'employé logistique par la SA X dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée en date du 5 mai 1997, puis en qualité de conseiller de vente dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 25 janvier 1998.

À compter du 2 décembre 2008, Monsieur Y a occupé le poste de technicien au service SAV en conformité avec les préconisations du médecin du travail en date du 3 décembre 2008.

Monsieur Y a été en arrêt de travail à la suite d'un accident de travail survenu le 28 août 2012.

Par requête du 3 avril 2013, Monsieur Y a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en annulation de l'avertissement du 27 avril 2012 et de demandes en paiement de rappel de salaire, de dommages intérêts pour violation de l'obligation de sécurité, de dommages intérêts pour harcèlement moral et de dommages intérêts pour exécution fautive du contrat de travail.

Monsieur Y a été déclaré inapte définitivement à son poste par le médecin du travail le 14 août 2014. Il a été licencié le 23 septembre 2014 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par jugement du 5 septembre 2016, le conseil de prud'hommes de Marseille a dit que le contrat de travail de Monsieur Y était réputé avoir été rompu sans cause réelle et sérieuse, a condamné la SA X à payer à Monsieur Y 17 810 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, a débouté Monsieur Y de ses autres demandes, a débouté la SA X de sa demande reconventionnelle, a ordonné l'exécution provisoire du jugement et a condamné la partie défenderesse aux entiers dépens.

La SA X a interjeté appel du jugement prud'homal par déclaration d'appel du 5 octobre 2016.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 27 septembre 2018.

La SA X conclut, aux termes de ses conclusions d'appelant n° 2 notifiées par voie électronique le 26 septembre 2018, à ce qu'il plaise à la Cour de :
-constater que l'entreprise a respecté son obligation de sécurité de résultat,
-constater que l'entreprise a exécuté de bonne foi le contrat de travail,
-constater que Monsieur Y n'a jamais été victime d'un harcèlement moral de la part de son employeur,
-constater que la société a respecté son obligation de reclassement,
-dire et juger que le licenciement pour inaptitude physique de Monsieur Y et impossibilité de reclassement repose sur une cause réelle et sérieuse,
en conséquence,
-débouter Monsieur Y de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
-confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a rejeté les demandes indemnitaires de Monsieur Y pour violation de l'obligation de sécurité de résultat, exécution fautive du contrat de travail et harcèlement moral,
-infirmer le jugement de première instance en ce qu'il a jugé sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Monsieur Y
-en tout état de cause, constater que Monsieur Y ne rapporte pas la preuve de son préjudice,
-condamner Monsieur Y au paiement de la somme de 2500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

Monsieur Y conclut, aux termes de ses conclusions notifiées par voie électronique le 10 février 2017, à la réformation du jugement prud'homal aux fins de voir juger que ses demandes sont bien fondées, de voir juger qu'il a été victime d'un harcèlement moral de son employeur, de voir juger que la SA X a manqué gravement à son obligation de sécurité, de voir juger que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse, en conséquence, à la condamnation de la SA X à lui payer :
-29 607,24 € au titre du préjudice subi pour violation de l'obligation de sécurité par l'employeur,
-24 672,70 € au titre du préjudice subi pour harcèlement moral,
-2796 € au titre du préjudice subi pour exécution fautive du contrat de travail par l'employeur,

-44 410,86 € à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
-2000 € au titre des frais irrépétibles, sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
à ce que soit ordonné le paiement des intérêts de droit avec anatocisme à compter du jour de la saisine du conseil de prud'hommes et à la condamnation de la SA X aux entiers dépens de l'instance, en ce compris les éventuels frais de recouvrement par huissier instrumentaire en vertu de l'article 10 du décret du 8 mars 2001.

Le Défenseur des Droits n'a pas constitué avocat en cause d'appel. La SA X a régulièrement signifié à ce dernier sa déclaration d'appel et ses conclusions d'appelant le 6 janvier 2017 et lui a signifié ses conclusions d'appelant n°2 et pièces le 26 septembre 2018.
Le Défenseur des droits n'est pas comparant ni représenté à l'audience.

SUR CE :

Sur le manquement à l'obligation de sécurité :

Monsieur Y fait valoir tout d'abord qu'il travaillait dans des conditions extrêmement dangereuses, qu'il a à de multiples reprises alerté ses supérieurs ainsi que sa Direction des problèmes liés à la sécurité qu'il rencontrait au sein du service après vente, que la Direction n'a pas daigné prendre les mesures nécessaires pour remédier à cette insécurité, que toutefois, une fois la DRIRE alertée, la société X a pris enfin les mesures nécessaires concernant l'élimination des polluants (huile de moteur, essence des appareils thermiques, pétrole des poêles à pétrole), que c'est la raison pour laquelle la Police municipale de F n'a pas donné suite à la plainte pénale déposée par le salarié, que par ailleurs, l'employeur l'a maintenu en toute connaissance de cause sur un poste inadapté aux prescriptions médicales, tel qu'il l'avoue dans son courrier du 19 décembre 2013 adressé au défenseur des droits, que selon les multiples fiches de visite médicale versées aux débats, le salarié devait être exempté de port et de manutention de charges lourdes supérieures à 15 kg, qu'il a cependant toujours été confronté au port de charges lourdes au sein de son poste de travail, que la violation de l'obligation de sécurité par l'employeur est donc manifeste et qu'il doit être reçu en sa demande de dommages intérêts à hauteur de 29 607,24 € (12 mois de salaire).

La SA X réplique que Monsieur Y s'est plaint de conditions de travail prétendument *"dangereuses"* pour la première fois le 18 avril 2012, après avoir reçu une convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire le 3 avril 2012 et le jour même de cet entretien, que les critiques formulées par le salarié quant à la sécurité du SAV sont formellement démenties par le compte rendu du CHSCT du 3 juillet 2012, que Monsieur Y , multipliant à compter du mois d'avril 2012 les courriers, procédures et plaintes contre son employeur, dans une démarche acharnée, a relayé auprès de la mairie, des services de police, de l'inspection du travail et enfin de la DRIRE une plainte pour une supposée pollution de l'eau par X enfin, que l'inspecteur du travail qui s'est rendu dans l'entreprise suite à un courrier de Monsieur Y , n'a relevé aucune infraction contre la société, que par ailleurs la société a respecté les préconisations médicales en affectant Monsieur Y , alors conseiller de vente, sur un poste de technicien service après vente à compter du 1er décembre 2008, dans le but de limiter le port et la manutention de charges lourdes par le salarié, que le médecin du travail a d'ailleurs déclaré le salarié apte à ce poste aménagé conformément à ses préconisations, qu'un fauteuil ergonomique a été mis à la disposition du salarié et le SAV a été aménagé après concertation des salariés, qu'à la suite de l'examen médical de reprise du 16 mai 2011, l'entreprise a une fois encore mis en place le mi-temps thérapeutique préconisé par le médecin du travail, que le 22 mars 2012, le médecin du travail a déclaré le salarié apte à la reprise de son poste de technicien SAV tout en l'exemptant temporairement, pour un mois, du port et de la manutention de charges lourdes, que le médecin indique à l'employeur par ailleurs d'envisager une mutation sur un poste allégé sans manutention mais n'a pas fixé de délai pour cet éventuel aménagement ni réalisé d'étude de poste ni encore prévu de nouvelle visite à ce titre, que l'entreprise a respecté alors l'exemption temporaire de port de charges mais s'est trouvée dans l'incapacité de muter le salarié sur un poste allégé au regard des postes disponibles et des compétences et qualification du salarié et surtout des restrictions médicales, que si le salarié peut bénéficier d'une formation professionnelle, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de formation initiale du salarié pour lui permettre de conserver son emploi, qu'à la date de l'accident du travail de Monsieur Y le 28 août 2012, celui-ci n'était plus sujet à aucune restriction médicale d'aptitude, qu'il convient de relever que Monsieur Y a par ailleurs des activités annexes en *"rénovation appartement (tout le second œuvre) et entretien de jardin et petit élagage"* selon son curriculum vitae, activités qui ne peuvent que fortement contribuer à la dégradation de son état de santé, que la société concluante n'a donc pas manqué à son obligation de sécurité de résultat et le jugement de première instance doit être confirmé en ce qu'il

a débouté le salarié de ses demandes à ce titre.

Sur les conditions de travail au sein du service du SAV

Monsieur Y qui invoque en premier lieu avoir dénoncé auprès de son chef de secteur nouvellement en poste, Monsieur Z des conditions extrêmement dangereuses de travail au sein du service après vente au cours d'une réunion le 21 janvier 2012, verse les éléments suivants :
-son courrier du 18 avril 2012 adressé à sa direction pour dénoncer le "*comportement troublant de (son) chef de secteur à (son) encontre*" et dans lequel il indique que leur relation *« se passait bien jusqu'à la réunion de secteur courant janvier où à l'énoncé des problèmes que je rencontrais au SAV (la sécurité, le fonctionnement des services, discussions que l'on avait avec la participation de la commande client) mon chef de secteur a écourté la discussion en disant "on n'a plus le temps pour parler du SAV"... »* :
-son courrier du 18 avril 2012 adressé à sa direction ayant pour objet la "*sécurité au SAV*" de F. listant "*certains points de sécurité au SAV (lui semblant) très dangereux, notamment :*
a) Aucune signalisation lumineuse sur les deux portes d'accès n'indique qu'un test est en cours et qu'il est dangereux d'entrer dans le SAV...
b) Le SAV est le raccourci pour tout le personnel pour passer du magasin aux réserves...
c) Le personnel du luminaire vient dans le SAV pour nettoyer leurs luminaires et dépoussiérer leurs abat-jours.
d) Le personnel de la commande client vient se servir du point d'eau pour se laver les mains sans se soucier si l'on teste les radiateurs ou les sèches serviettes à moins de 60 cm de ce même point d'eau.
e) Tout le personnel se sert des outils du SAV sans le remettre à sa place.
f) Le 09/04/12 un client est rentré dans le SAV (personnel X en repos) pour demander si on avait une courroie pour sa bétonnière
g) Concernant les tests électriques sous tension nous n'avons aucun EPI ni limiteur de zone de travail, une seule partie de l'installation électrique est munie d'un bouton d'arrêt d'urgence le disjoncteur étant dans un placard inaccessible (des radiateurs, machines en réparation étant posés devant la porte d'accès).
h) Concernant le test des pompes, surpresseurs sont effectués dans un bac "en inox de 60X 60, à 30cm de 2 prises électriques" à chaque mise en route des gerbes d'eau sont projetées dans tout le SAV et de plus le sol devient glissant ; nous avons reçu un meuble de test sécurisé et adapté à ce genre de test il faudrait le raccorder au plutôt pour que le personnel du SAV soit en sécurité lors des tests.
i) À plusieurs reprises, ces 3 dernières années (la dernière fois en janvier lors de la réunion de secteur) j'ai demandé à mes responsables d'avoir des bidons ou un bac de stockage pour les huiles, carburants, pétrole usagés que nous sommes obligés de vider pour les faire partir en réparation ;
j) À plusieurs reprises le même jour un chef de secteur (pose) est venu déplacer les radiateurs pour accéder au tableau électrique (j'étais en plein test de radiateurs sous tension)
k) À plusieurs reprises j'ai demandé au chargé de sécurité s'il pouvait me changer le téléphone (fonctionnement aléatoire impossible d'avoir une ligne) s'il y a un accident ou un client agressif impossible de prévenir qui que ce soit.
l) Concernant l'affûteuse de chaîne, celle-ci est placée derrière une des 2 portes d'accès du SAV, lors d'un affûtage il n'est pas rare de prendre la porte en fer coupe-feu en plein dos. J'ai mis des balisages d'alerte rien n'y fait, j'ai été obligé de découper une planche de palette que je cale derrière la poignée pour empêcher l'ouverture.
m) Concernant la lumière du SAV, elle n'est pas adaptée au local, dixit le médecin du travail docteur A
n) Concernant le parc de prêt, celui-ci n'a pas été ni révisé ni contrôlé depuis des mois voire des années, très peu d'entre eux ont une notice d'utilisation et aucun n'a les EPI nécessaires à leur utilisation. En conséquence il devient très dangereux de les confier à nos clients... » ;
-le courrier en réponse du 16 mai 2012 de la société X répondant avant tout aux griefs exprimés par le salarié dans son premier courrier du 18 avril 2012 (faisant suite à une rencontre avec le directeur le 27 avril 2012) et précisant, "*concernant la sécurité au SAV*" :
« Sur les points de sécurité que vous abordez dans votre courrier du 18 avril, nous vous avons apporté les réponses oralement lors de notre échange du 27 avril et nous vous confirmons la conformité du local SAV sur les éléments que vous avez soulevés.
Pour mémoire et à titre d'exemples, je vous rappelle que nous venons d'acquérir 2 bancs d'essai pour les tests, que le local est bien accessible au reste du service et que l'éclairage est compatible aux travaux du SAV.

Le petit matériel doit pouvoir être déplacé de manière à ne pas encombrer l'ouverture du placard. Par ailleurs, le matériel de prêt se fait sans les EPI, le client doit s'en munir si nécessaire... », précisant que le chef de secteur avait dû mettre fin à la réunion de secteur du 21 janvier 2012 *"car l'horaire de fin de réunion était dépassé et en aucun cas pour écarter vos questions relatives à la sécurité"* ;
-la déclaration de main courante effectuée le 1er juin 2012 par Monsieur Y auprès du commissariat de police de F. en ces termes : *« je suis employé par X de F. j'exerce la profession de technicien SAV. Récemment le chef de secteur a changé. Suite à ce changement au mois de janvier il y a eu une réunion de service. Lors de cette réunion j'ai alerté la direction des problèmes de sécurité au SAV ainsi que l'élimination concernant les polluants (huiles de moteur, essences des appareils thermiques et les pétroles des poeles à pétrole). Depuis cette réunion les relations entre mon chef de secteur Mr Z et moi-même se sont dégradées... » ;*
-son courrier adressé le 8 juin 2012 au directeur des ressources humaines de X ayant pour objet les *"comportements troublants de (son) chef de secteur à (son) encontre"*, précisant en ce qui concerne les points de sécurité : *« je n'ai que des réponses évasives comme "je crie au loup", "je fais du SAV une centrale nucléaire", "non il n'y a plus de règle", "il me confirme la conformité du SAV" (M. B, le directeur), mais vu que j'ai signé une habilitation BR, dans le cadre de ma mission, je dois consigner... »*, Monsieur Y évoquant l'absence de consignes de restriction d'accès au local SAV par des personnes habilitées, la non attribution de bac de recyclage des hydrocarbures depuis des années ;
-la réponse de Monsieur C Directeur des Ressources Humaines, en date du 11 juillet 2012, indiquant s'être rapproché de Monsieur B , directeur du magasin, qu'il avait informé avoir d'ores et déjà répondu au salarié sur l'ensemble des remarques faites par lui qu'en parallèle certains aménagements avaient été apportés au local SAV et que pour autant, Monsieur B . se tenait à sa disposition pour échanger à nouveau avec lui ;
-le courriel de plainte concernant la pollution des eaux dans le réseau d'assainissement en provenance de l'établissement X à F. (information transmise par M. Y .), dont a été informée la Direction de l'Eau et de l'Assainissement *"qui contactera la communauté d'agglomération de F. sur ce sujet"* (courriel du 23 août 2012) ;
-le courrier du 2 août 2012 de Monsieur Y adressé à l'inspecteur du travail et transmettant à ce dernier des documents (non précisés) suite à un contact téléphonique ;
-un courriel du 25 janvier 2012 de D , contrôleur de gestion magasin-services généraux-F. 2, ayant pour objet *"Important-Évolution procédure Comptabilité et Réception-SAVEO"*, s'adressant à plusieurs personnes dont Monsieur Y en vue d'une réunion le 16 février et leur transmettant des documents concernant les procédures Comptabilité et Réception liées à la gestion du SAV, indiquant : « *Nous sommes ENCORE dans une situation grave concernant le traitement des dossiers SAV. Je vais ENCORE faire une réunion des intervenants ENCORE essayer qu'enfin le travail se fasse normalement dans ce magasin. Ce sera la dernière concernant ce sujet, après je changerai de méthodes...* » ;
À noter qu'il ne ressort pas de ce courriel qu'il est question d'un autre sujet que celui des procédures comptabilité et réception ;
-un courriel du 6 août 2011 de Y adressé à E pour indiquer qu'il n'y a plus de place pour stocker les retours de matériel, *"ce qui entraîne un rangement anarchique et surtout DANGEREUX POUR LE PERSONNEL... pour info le sav reste toujours un local dangereux mais tout le personnel l'utilise comme raccourci j'ai encore pris la porte coupe-feu dans le dos pendant que j'affûtais une chaîne"*.

La SA X , qui dément les dénonciations du salarié sur des conditions de travail "*dangereuses*" au sein du SAV, fait valoir que les salariés de ce service reçoivent une formation "habilitation électrique" dispensée par l'entreprise tous les trois ans, que d'autres nombreuses formations sont dispensées aux employés comme en témoignent les pièces produites par l'intimé lui-même (exercices incendie, formation à la sécurité des nouveaux embauchés, formation recyclage secouriste du travail, formation incendie, CACES 3/5), que Monsieur Y lui-même a suivi de nombreuses formations, que l'entreprise a également procédé aux modifications s'imposant au sein du local SAV (installation de bancs test, mise à disposition d'un fauteuil ergonomique pour Monsieur Y dès son affectation au sein du service, installation d'un système de blocage en position "*ouvert*" pour les portes coupe-feu, positionnement de bacs pour permettre la récupération et le traitement des liquides, acquisition d'un "*diable*"), que ces aménagements ont été constatés non seulement par le CHSCT mais également par la police municipale de la ville de F. lors de sa visite (survenue suite à la plainte de Monsieur Y concernant la prétendue pollution de l'eau par l'entreprise) et que l'inspecteur du travail qui s'est rendu dans l'entreprise suite au courrier de Monsieur Y n'a relevé aucune infraction contre la société.

Elle verse les éléments suivants :
-des pièces relatives aux actions de formation des salariés en matière de sécurité ;
-le rapport de "*visite sécurité au SAV de F le 3 juillet 2012*" établi par le CHSCT en ces termes : «*Suite aux modifications faites sur le local SAV et notamment l'installation des bancs test, le CHSCT a décidé d'effectuer une visite de ces installations dont voici le compte rendu :*
Le local a été complètement réaménagé par le Responsable du SAV : G et ce, en concertation avec le personnel du SAV.
À noter : mise à disposition d'un fauteuil ergonomique pour Y (TH), pour le confort des salariés, sont à disposition dans le local un réfrigérateur et une cafetière.
Les portes coupe-feu sont munies d'un système de blocage en position ouvertes, asservies avec la CMSI (centrale de mise en sécurité incendie).
Il serait nécessaire de positionner un bac afin de permettre la récupération et le traitement de ces liquides, même si cette récupération est infime.
L'installation des 2 bancs test vient renforcer la sécurité au SAV » ;
-le rapport d'information établi par la Police municipale de F. le 11 septembre 2012, suite à la visite effectuée au sein du service après-vente du magasin X précisant avoir « *constaté la présence d'une armoire en fer permettant le stockage des récipients contenant ou ayant contenu des hydrocarbures, cette armoire est posée sur un bac de rétention. Nous avons constaté la présence de deux gros bacs confectionnés afin d'accueillir les pots de peinture usagés, ces deux gros bacs sont également posés sur des bacs de rétention. Nous avons constaté la netteté des bondes d'écoulement des éviers installés dans les lieux visités. Nous avons constaté que la grille de réception des eaux de pluie était non encombrée et non souillée des matières grasses. Notre interlocuteur a précisé qu'une société spécialisée dans la collecte des produits à fort risque de pollution est mandatée par le magasin X pour un ramassage sur une fréquence bimensuelle…* » ;
-le compte rendu de la réunion ordinaire du CHSCT du 21 septembre 2012, dont il est relevé par la société appelante qu'il mentionne : "*Le compte rendu établi par le CHSCT est présenté et annexé à ce PV, pour information, nous avons commandé un fût de 60 litres pour récupération des carburants et un contrat est signé pour la récupération. Une armoire de stockage de produits spécifiques a été rajoutée…*
Pour information, depuis 1 semaine le cadre de permanence l'après-midi fait un tour de magasin en validant des points de sécurité ce qui permet de vérifier si nous sommes en conformité et si nécessaire faire modifier.
Tour de sécurité révèle un rangement correct du magasin avec les règles de sécurité respectées…" ;
-les courriers de la direction adressés en réponse à Monsieur Y sur l'ensemble des moyens mis en place pour assurer la sécurité des salariés ;
-le courrier du 19 décembre 2013 adressé par le Directeur d'établissement au Défenseur des droits, en réponse à la lettre de ce dernier du 13 novembre 2013, contestant formellement les allégations de Monsieur Y quant à l'existence d'une discrimination.

Au vu des éléments versés par les parties, la Cour observe en premier lieu que, contrairement à ce qui est prétendu par l'employeur, Monsieur Y ne s'est pas plaint pour la première fois de la dangerosité de ses conditions de travail dans son courrier du 18 avril 2012, postérieurement à sa convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire, mais qu'il avait abordé cette question de la sécurité au sein du SAV lors d'une réunion de secteur le 21 janvier 2012. En effet, la société X n'a pas contesté ce point dans son courrier en réponse du 16 mai 2012 puisqu'elle a précisé que cette réunion avait pris fin en raison du dépassement de l'heure de fin de réunion et "*en aucun cas pour écarter vos questions relatives à la sécurité*".

Si la direction de X a, dans son courrier du 16 mai 2012, *"(confirmé) la conformité du local SAV*" en réponse aux "*éléments soulevés*" par le salarié, il ressort cependant des pièces versées aux débats que la société a évoqué uniquement dans ce courrier l'acquisition récente de deux bancs test, la conformité de l'éclairage aux travaux effectués au sein du service SAV, la nécessité de ne pas entreposer du matériel devant la porte du placard (où se trouve le disjoncteur) et le prêt de matériel sans EPI.

La société n'a pas notamment répondu au questionnement du salarié sur la signalisation lumineuse des portes d'accès, l'utilisation du point d'eau à proximité de tests d'appareils électriques, l'équipement d'un seul bouton d'arrêt d'urgence sur une partie de l'installation électrique, l'absence de bac ou bidon de récupération des hydrocarbures ou le positionnement de l'affûteuse derrière une porte d'accès. Si elle a invoqué, dans son courrier du 16 mai 2012, que des réponses orales avaient été apportées au salarié lors d'une rencontre du 27 avril 2012 avec le directeur du magasin, il résulte cependant du rapport de visite du CHSCT du 3 juillet 2012 qu'à cette date, ont été constatés l'aménagement d'un système de blocage en position ouverte des portes coupe-feu (derrière lesquelles se trouve l'affûteuse) et l'absence de bac de récupération des

liquides (hydrocarbures et peinture). La présence tant d'une armoire de stockage des récipients contenant les hydrocarbures récupérés que de bacs de rétention n'a été constatée qu'à la date du 11 septembre 2012, lors de l'intervention de la Police municipale de F. De même, le constat du respect des règles de sécurité n'a été posé que dans le cadre de la réunion du CHSCT du 21 septembre 2012.

En conséquence, il est démontré que les alertes de Monsieur Y dès janvier 2012 concernant la sécurité des locaux du service SAV n'ont pas été immédiatement prises en compte par la SA X qui n'a ordonné les mesures de nature à assurer la santé et la sécurité des travailleurs de ce service qu'après plusieurs mois, à la suite des démarches "*acharnées*" du salarié.

Sur l'adaptation du poste de travail de Monsieur Y

Monsieur Y a été examiné par le médecin du travail et déclaré :
- « *apte sous réserve d'éviter le port de poids > 15gk pendant 2 mois* » sur le poste de vendeur rayon sanitaire par fiche de visite médicale du 15 avril 2008, le salarié ayant été reconnu travailleur handicapé par décision de la CDAPH du 4 novembre 2008,
- « *apte à la reprise ce jour au poste SAV. Exempté de port et manutention manuelle de charges lourdes supérieures à 15kg* » par fiche de visite médicale du 3 décembre 2008,
- « *apte à la reprise à compter du 14 novembre 09. Exempté de port et manutention manuelle de charges lourdes supérieures à 15kg* » par fiche de visite médicale du 18 novembre 2009,
- « *apte à la reprise au poste occupé à mi-temps thérapeutique* », s'agissant toujours du poste de vendeur SAV, par fiche de visite médicale du 16 mai 2011,
- « *apte à la reprise à compter du 13/12/2011* » par fiche de visite médicale du 19 décembre 2011,
- « *apte à la reprise à compter du 20 mars 2012. Exempté temporaire 1 mois au port et manutention de charges lourdes. Envisager une mutation sur un poste allégé sans manutention lourde* » par fiche de visite médicale du 22 mars 2012.

En conformité avec les préconisations du médecin du travail dans la fiche médicale du 3 décembre 2008, Monsieur Y a alors occupé le poste de technicien SAV, en lieu et place du poste de conseiller de vente. De même, le salarié a pu bénéficier d'une reprise à mi-temps thérapeutique conformément à l'avis d'aptitude du 16 mai 2011.

Le médecin du travail, dans le cadre de la visite de reprise après un nouvel arrêt maladie de Monsieur Y, a préconisé le 22 mars 2012 à l'employeur d'envisager une mutation sur un poste allégé sans manutention lourde.

La SA X soutient qu'elle a été dans l'impossibilité de placer le salarié sur un poste allégé en l'absence de poste vacant conforme à la qualification de Monsieur Y, que celui-ci ne pouvait occuper un poste d'employé logistique ou de conseiller de vente qui nécessite le port de charges lourdes, qu'il ne pouvait occuper un poste d'hôtesse service clients qui nécessite des aptitudes sur le plan de l'expression écrite et en orthographe pour la rédaction des courriers et courriels en réponse aux réclamations des clients, et qui par ailleurs implique parfois d'être sur le terrain et sur la plateforme opérationnelle, que le salarié ne pouvait a fortiori occuper le poste d'assistante de gestion du personnel qui implique des compétences et une expérience en matière de gestion des ressources humaines, l'employeur n'étant pas tenu à une obligation de formation initiale du salarié pour lui permette de garder son emploi. Selon la société, seul un poste en ligne de caisse aurait été envisageable, mais il n'existait pas de poste vacant dans cette catégorie sur la période.

La SA X affirme par ailleurs avoir respecté l'exemption temporaire de port de charges lourdes prescrite par le médecin du travail le 22 mars 2012 pour une durée d'un mois. Elle relève qu'à la date de l'accident de travail survenu le 28 août 2012, le salarié n'était plus sujet à aucune restriction médicale d'aptitude puisque l'exemption temporaire du port de charges lourdes était d'une durée d'un mois.

À supposer que l'employeur ait été dans l'impossibilité de placer le salarié sur un poste allégé comme préconisé par le médecin du travail, il devait à tout le moins respecter la limitation médicale de port de charges lourdes.

Monsieur Y dans son courrier adressé à sa direction le 18 avril 2012, faisait observer : « *pendant des semaines et des semaines, je me suis retrouvé seul au SAV (le RR s'est fait opérer, Didier a été arrêté en AT pour mal de dos) à former et encadrer les intérimaires... Il y a peu de temps mon CS* Z *m'a regardé porter un groupe électrogène tout seul (sachant que j'ai une dispense de port de charge du médecin du travail pendant 1 mois) il se trouvait à moins d'un mètre de moi et à aucun moment il a proposé de m'aider...* ».

Si le directeur du magasin, dans son courrier en réponse du 16 mai 2012, a contesté que Monsieur Y ait pu être seul sur le service alors que les absence étaient compensées par du personnel intérimaire, il n'a pas pour autant contesté le fait que le salarié ait porté tout seul un groupe électrogène.

Par ailleurs, l'employeur ne peut prétendre qu'il serait libéré de toute obligation quant à la protection de la santé et de la sécurité du salarié au motif que le médecin de travail aurait limité l'exemption du port de charges lourdes à une durée d'un mois alors que cette restriction était fixée concomitamment à la préconisation d'une recherche d'un poste "*aménagé sans manutention lourde*", étant rappelé que l'interdiction médicale de port de charges lourdes avait été à l'origine d'un repositionnement du salarié sur l'emploi de technicien SAV à partir du 2 décembre 2008 et avait été reprise par le médecin du travail dans sa fiche de visite médicale du 18 novembre 2009.

La société X pouvait d'autant moins ignorer l'état de santé du salarié que celui-ci avait précisé à son directeur, dans son courrier du 18 avril 2012, que les nouveaux horaires qui lui avaient été fixés par sa hiérarchie ne lui « *permettaient plus d'effectuer depuis le 20 mars 2012 le lundi/mercredi/vendredi matin ou après-midi (ses) séances de rééducation indispensables pour (son) dos (handicapé depuis 2009)...* ».

Le compte rendu de l'accident du travail survenu le 28 août 2012 mentionne que Monsieur Y « *après avoir emballé un radiateur (en pierre de lave) afin de le ranger en réserve SAV (soit au sol), s'est baissé pour le poser au sol* », ayant entraîné des douleurs lombalgiques. Ce compte rendu d'enquête établi le 11 septembre 2012 par un membre du CHSCT préconise les mesures suivantes : « *munir le service d'un "diable" afin de réduire au maximum le port de charge et diminuer la manutention... De plus, un rappel sur la nécessité d'appliquer les bons gestes et postures lors de la manutention* ».

La SA X a équipé le service SAV d'un "diable" postérieurement à l'accident du travail de Monsieur Y en date du 28 août 2012.

En conséquence, il est établi que la société X a manqué à son obligation de sécurité en tenant compte tardivement des alertes de Monsieur Y dès janvier 2012, sur le danger encouru par le personnel au vu de ses conditions de travail dans les locaux du service SAV, en ne prenant pas toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié et en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail relatives à l'interdiction du port de charges lourdes.

Au vu des conséquences du manquement de l'employeur sur l'état de santé du salarié, dont la dégradation est attestée par les éléments médicaux versés aux débats, la Cour accorde à Monsieur Y la somme de 7000 € à titre de dommages intérêts.

<u>Sur le harcèlement moral</u> :

Monsieur Y invoque qu'après avoir fait part à son chef de secteur, Monsieur Z des problèmes de sécurité existant au sein du service après-vente lors de la réunion du 21 janvier 2012, il a subi un harcèlement moral de la part de son supérieur hiérarchique, consistant notamment en un avertissement notifié le 27 avril 2012, en un changement brutal de ses horaires et de son jour hebdomadaire de repos, en la communication tardive des plannings et en une absence totale de communication soudainement imposée par son chef de service, ces agissements de son employeur ayant entraîné une dégradation de son état de santé.

La SA X réplique que le salarié produit uniquement des courriers, auxquels la société a pris le soin de répondre de manière circonstanciée, que Monsieur Y n'établit pas la matérialité de faits précis et concordants, l'ensemble de ses accusations étant de l'ordre du ressenti, que certains griefs ne reposent que sur les affirmations du salarié, que les certificats médicaux ne font que rapporter les propos de Monsieur Y que l'ensemble des accusations portées par Monsieur

sont formellement démenties par son chef de secteur, Monsieur Z, que les attestations produites par le salarié ont été établies par deux de ses amis, qui n'ont jamais eu accès au lieu de travail de Monsieur Y et n'étaient donc pas à même de témoigner des conditions réelles dans lesquelles le salarié exerçait ses fonctions, que la société concluante verse le planning de Monsieur Y qui permet de constater que celui-ci pouvait se rendre à ses séances de rééducation, que l'avertissement adressé au salarié le 27 avril 2012 est parfaitement justifié, que les plannings ont été communiqués au salarié dans les délais impartis et, en conséquence, que Monsieur Y doit être débouté de sa demande indemnitaire au titre d'un harcèlement moral.

Au vu de l'ensemble des éléments versés par les parties, il est établi :
-que Monsieur Y s'est plaint de la dangerosité de ses conditions de travail auprès de son chef de secteur lors d'une réunion du 21 janvier 2012 ; que si Monsieur Z, chef de secteur, a indiqué à sa direction n'avoir pu répondre aux questions de Monsieur relatives à la sécurité en raison du dépassement de l'heure de fin de réunion, il n'est pas prétendu pour autant que le chef de secteur soit revenu vers Monsieur Y pour discuter de cette question essentielle de la sécurité du personnel, amenant le salarié à écrire au directeur de magasin, puis au directeur des ressources humaines ;
-que les alertes de Monsieur Y concernant la sécurité des locaux du service SAV n'ont pas été immédiatement prises en compte par la SA X, qui a tardé à ordonné les mesures de nature à assurer la santé et la sécurité des travailleurs de ce service ;
-que durant la même période, l'employeur n'a pas respecté les préconisations du médecin du travail quant à l'interdiction de port par Monsieur Y de charges lourdes et n'a pas pris toutes les mesures de protection de la santé et de la sécurité du salarié;
-que les horaires de travail de Monsieur Y ont été modifiés et son jour de repos qui était fixé le mercredi depuis plus d'un an a également été modifié pour être fixé le mardi, alors que l'employeur qui a affirmé que les horaires de Monsieur Y "*ont été aménagés comme ceux de votre collègue de travail pour assurer un meilleur service à nos clients*" (courrier du 16 mai 2012 du directeur du magasin) ne justifie aucunement que la modification des horaires ne concernait pas uniquement Monsieur Y ;
-que Monsieur Y s'est vu notifier le 27 avril 2012 un avertissement pour le motif suivant : « *Vous avez modifié sur une semaine, à votre convenance, votre jour de repos, sans demander si cela était possible à votre chef de secteur, vous avez pris le mercredi 28 mars 2012 en repos en lieu du mardi 27 mars 2012 initialement prévu et cela a fortement perturbé le service, il n'y avait personne ce jour-là dans le service pour accueillir nos clients…* » alors qu'il affirme qu'il avait eu l'autorisation de son chef de secteur ; que si le salarié ne fait pas la démonstration d'une telle autorisation, la sanction intervient cependant dans un contexte où les agissements de son supérieur hiérarchique étaient légitimement mis en cause par le salarié ; que la société X ne verse aucun élément susceptible d'établir que le service SAV aurait été perturbé ;
-que l'état de santé du salarié s'est dégradé (certificat du 12 avril 2013 du Docteur témoignages de Madame H et de Monsieur I) et que le salarié a été victime d'un accident du travail le 28 août 2012 en lien avec le non respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

L'attestation du 19 décembre 2013 de Monsieur Z versée par la SA X et aux termes de laquelle le chef de secteur indique ne pas avoir mis à l'écart Monsieur Y, avoir eu avec lui la même communication qu'avec le reste de l'équipe mais avoir constaté "*une hostilité de sa part*" à son égard et qui précise par ailleurs qu'il a toujours "*demandé à (ses) collaborateurs de manuter à 2 les charges évaluées lourdes afin de se préserver*" n'est pas suffisante à contredire les éléments versés par le salarié, étant de surcroît inexacte quant à la déclaration de la préservation de Monsieur Y de manutention et de port de charges lourdes, comme il a été vu ci-dessus.

En conséquence, l'existence d'un harcèlement moral subi par Monsieur Y est établie.

Au vu des éléments médicaux versés par le salarié, la Cour lui accorde la somme de 7000 € à titre de dommages intérêts pour harcèlement moral.

Sur l'exécution fautive du contrat de travail :

Au titre d'une exécution fautive du contrat de travail, Monsieur Y fait valoir que le 16 mai 2011, lors d'une visite médicale de reprise après un arrêt maladie, le médecin du travail l'avait déclaré apte à la reprise à mi-temps thérapeutique, qu'à la demande de son responsable, il acceptait de décaler d'une semaine le commencement de ce mi-temps afin de permettre la réorganisation du service, que la sécurité

sociale lui a demandé de se procurer une attestation auprès de son employeur, que c'est avec la plus parfaite mauvaise foi que l'employeur a refusé de délivrer ladite attestation, que de ce fait il n'a pas perçu le paiement de ses indemnités journalières, que son manque-à-gagner s'élève à ce titre à la somme de 1800€, que par ailleurs la sécurité sociale a perdu l'attestation qui lui était destinée concernant l'accident du travail du salarié du 13 au 24 février 2012 et la prolongation jusqu'au 13 mars 2012, que la sécurité sociale a sollicité un nouvel original n'acceptant pas les copies, dans un délai de trois mois, que l'employeur a refusé d'établir un nouvel original et a retiré sur les bulletins de paie du salarié les avances effectuées, que le délai de trois mois écoulé, la sécurité sociale a refusé d'indemniser le salarié, que la perte de salaire s'élève à la somme de 996 € (166x6) et qu'il y a lieu de condamner l'employeur à lui verser la somme de 2796 € (1800+996) au titre de l'exécution fautive du contrat de travail par l'employeur.

La SA X réplique que, pour des considérations d'organisation de l'entreprise, la mise en place effective du mi-temps thérapeutique n'a pu débuter qu'avec une semaine de décalage, que la direction a établi une attestation de salaire faisant état de ce décalage, que comme les dates ne correspondaient pas, la sécurité sociale a refusé de verser au salarié les indemnités journalières, que le salarié a alors demandé à son employeur d'établir un faux afin d'obtenir le paiement des indemnités pour ladite semaine, soit d'établir une attestation sur un mi-temps thérapeutique sur une date où il a travaillé à plein temps, que la direction a refusé logiquement d'accéder à sa demande, ce qui ne saurait lui être reproché, qu'en tout état de cause le salarié avance un manque-à-gagner de 1800 € pour une seule semaine de travail, ce qui est hors de proportion avec la rémunération mensuelle de Monsieur Y qui est de 1813,34€ et que la société concluante établit avoir exécuté de bonne foi le contrat de travail. Elle ne fournit aucune explication sur la perte de salaire de 996 € du salarié en lien avec un refus d'établir un nouvel original d'attestation de sécurité sociale et sur les retenues opérées sur les bulletins de paie de Monsieur Y

Au vu des explications des parties sur le décalage d'une semaine quant à la mise en place du mi-temps thérapeutique préconisé par le médecin du travail le 16 mai 2011,il apparaît que la société X ne pouvait, même avec l'accord du salarié, faire travailler celui-ci une semaine à temps plein lors de sa reprise du travail en violation des préconisations du médecin du travail. Si la société ne pouvait pas non plus délivrer au salarié une attestation destinée à la sécurité sociale non conforme à la réalité du temps de travail exécuté par le salarié lors de la première semaine de reprise, elle est cependant responsable du dommage causé au salarié, qui a du travailler à temps plein et qui n'a pu bénéficier durant cette semaine des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Monsieur Y verse l'attestation de salaire correspondant à son arrêt de travail du 13 février 2012 jusqu'au 13 mars 2012 (date de reprise le 13 mars 2012), attestation établie par l'employeur à la date du 26 septembre 2012 pour maladie, alors qu'il n'est pas discuté que le salarié était en arrêt de travail pour accident du travail survenu le 13 février 2012. Les courriers échangés avec la direction du personnel à ce sujet montrent que l'employeur n'a pas établi de duplicata de l'original de l'attestation de salaires, laquelle avait été égarée par la sécurité sociale. La SA X ne conteste pas les éléments ainsi présentés par le salarié et les retenues qu'elle a effectuées de ce chef sur les bulletins de salaire de Monsieur Y

Au vu des pièces versées par le salarié sur son préjudice, la Cour lui accorde la somme de 1400 € en réparation de son préjudice résultant de l'exécution fautive par l'employeur du contrat de travail.

Sur la rupture du contrat de travail :

Monsieur Y fait valoir que de toute évidence, son inaptitude provient d'une faute manifeste de l'employeur, qui l'a maintenu sur un poste inadapté aux prescriptions médicales, que son licenciement est la conséquence de l'inaptitude trouvant son origine dans la faute de l'employeur, que celui-ci qui a violé son obligation de sécurité et qui est à l'origine de l'aggravation de la pathologie du salarié, n'a pas la possibilité de se prévaloir de l'inaptitude définitive du salarié, qu'un tel licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'au surplus l'employeur a violé son obligation de reclassement et que le concluant doit être reçu en sa demande en paiement de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle des points.

La SA X éplique qu'elle a respecté les réserves médicales et l'adaptation du poste de Monsieur Y à l'évolution de son état de santé tout au long de la relation contractuelle, qu'elle a respecté son obligation de reclassement et que le salarié, qui ne démontre pas son préjudice, doit être débouté de sa réclamation.

Il a été vu ci-dessus que la SA X avait manqué à son obligation de sécurité en ne prenant pas toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié et en ne respectant pas les préconisations du médecin du travail relatives à l'interdiction du port de charges lourdes. Ces manquements de l'employeur ont conduit à une dégradation de l'état de santé du salarié, lequel souffrait depuis plusieurs années de douleurs lombaires et sciatiques justifiant l'interdiction du port de charges lourdes, et ont conduit Monsieur Y à un nouvel arrêt de travail pour accident du travail survenu le 28 août 2012 à la suite du port d'une charge lourde (radiateur en pierre de lave), ayant entraîné des "*lombalgies sévères*" (certificat d'arrêt de travail et certificat médical du Docteur des 10 septembre 2012) et ayant eu pour suite une opération du salarié en septembre 2013 (arthrodèse L5S1 et arthroplastie L4L5 selon certificat du Dr du 31 juillet 2014).

À la suite de l'arrêt de travail pour accident du travail de Monsieur Y à partir du 28 août 2012, celui-ci a été déclaré inapte définitivement par le médecin du travail le 14 août 2014 avec "*contre-indication de la manutention manuelle de charges et de postures contraignantes pour le rachis...*" et il a été licencié pour inaptitude le 23 septembre 2014.

La SA X est donc à l'origine du licenciement pour inaptitude de Monsieur Y l'inaptitude ayant été provoquée et consécutive au manquement préalable de l'employeur à son obligation de sécurité. Il s'ensuit que le licenciement pour inaptitude du salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Monsieur Y indique avoir connu, suite à son licenciement, une période de chômage importante. Il produit son avis d'impôt 2012 mentionnant des revenus (pour le déclarant 1) de 16 025 € sur 2011, un courrier de la Banque Lyonnaise du 5 novembre 2014 lui refusant un prêt immobilier pour l'achat de sa résidence principale, l'avis du Pôle emploi lui notifiant l'ouverture de droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi d'un montant journalier net de 34,50 € à partir du 11 décembre 2014, un certificat de travail établi par du 22 au 23 février 2016, un contrat de travail à durée indéterminée conclu avec l'ayant embauché en qualité de gardien non logé à compter du 3 janvier 2017 en contrepartie d'une rémunération mensuelle brute de 1572,39 € et ses avis d'impôt 2015 et 2016 mentionnant des revenus (pour le déclarant 1) de 12 254 €.

En considération des éléments versés sur son préjudice, de l'ancienneté du salarié de 17 ans dans une entreprise occupant plus de 10 salariés et du montant de son salaire mensuel brut, la Cour accorde à Monsieur Y la somme brute de 20 000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le remboursement des indemnités de chômage :

Il convient d'ordonner d'office, en application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail, le remboursement par l'employeur fautif au Pôle emploi PACA des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur l'article 700 du code de procédure civile :

Il y a lieu de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice de Monsieur Y, tel que précisé au dispositif.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant par décision prononcée par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en matière prud'homale,

Infirme le jugement sauf en ce qu'il a dit que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la SA X à payer à Monsieur Y 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Statuant à nouveau sur les points réformés,

Condamne la SA X à payer à Monsieur Y
-7000 € de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité,
-7000 € de dommages-intérêts pour harcèlement moral,
-1400 € de dommages-intérêts pour exécution fautive du contrat de travail,
-20 000 € de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Ordonne le remboursement par la SA X au Pôle emploi PACA des indemnités de chômage versées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du présent arrêt, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage, en vertu de l'article L.1235-4 du code du travail,

Condamne la SA X aux dépens et à payer à Monsieur Y
2000 € supplémentaires au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Ordonne la communication par le greffe de la Cour du présent arrêt arrêt au Pole emploi PACA.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT
Ghislaine POIRINE faisant fonction

En conséquence, la République Française mande et ordonne
- à tous huissiers de justice, sur ce requis de mettre ledit arrêt à exécution,
- aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les tribunaux de grande instance d'y tenir la main,
- à tous commandants et officiers de la force publique de prêter main-forte, lorsqu'ils en seront légalement requis.

En foi de quoi, le présent arrêt a été signé par le président et le greffier.
La présente grosse certifiée conforme a été signée par le directeur de greffe de la cour d'appel d'Aix-en-Provence
LE DIRECTEUR DU GREFFE

COUR D'APPEL D'AIX-EN-PROVENCE