

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE MONTPELLIER**

RG N° N° RG F 18/00703 - N°  
Portalis DCVC-X-B7C-BUPD

**SECTION** Industrie

**AFFAIRE**  
**Patrice KNODERER**  
**contre**  
**SA OR EST GROUP**

**MINUTE N° 19/244**

**JUGEMENT DU**  
**19 Novembre 2019**

**Qualification :**  
**CONTRADICTOIRE**  
**PREMIER RESSORT**

Prononcé le :

**19 Novembre 2019**

Expédition revêtue  
de la formule exécutoire



**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

28 NOV 2019

**JUGEMENT**

**Audience du 19 Novembre 2019**

**Monsieur Patrice KNODERER**

174 rue Frédéric Pottecher  
Résidence houdon, bât C, appt 28  
34080 MONTPELLIER

assisté de Me Céline ROUSSEAU (Avocat au barreau de  
MONTPELLIER) pour le CABINET ALTEO (Avocat au barreau  
de MONTPELLIER)

DEMANDEUR

**SA OR EST GROUP**

28 rue de l'EXPANSION  
BP 30054  
67152 ERSTEIN

Représentée par Me Philippe WITTNER (Avocat au barreau de  
STRASBOURG)

DEFENDEUR

**-COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES  
DÉBATS**

Monsieur Philippe GUIRAUD, Président Conseiller (S)  
Madame Sophie TRESVAUX DU FRAVAL ÉPOUSE COQ,  
Assesseur Conseiller (S)  
Madame Candy CHAUVAIN, Assesseur Conseiller (E)  
Madame Claude FERNANDEZ, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame J. SEBA, Greffier

Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe et signé par  
Madame Sandrine CROUSEILLES, greffier ;

Notifié le

25/11/19

copie exécutoire

délivrée le : 25/11/19

à : M<sup>me</sup> ROUSSEAU

APPEL du

Par :

**PROCÉDURE**

- Date de réception de la demande : 06 Juillet 2018 ;
- Date du bureau de conciliation et d'orientation : 20 Novembre 2018 ;
- Renvoi devant le Bureau de Jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et R 1454-19-20 du Code du Travail.
- Date de l'ordonnance de clôture de la mise en état : 04 juin 2019.
- Débats à l'audience de jugement du : 18 Juin 2019.

**A CETTE AUDIENCE**

- Maître ROUSSEAU Céline pour le Cabinet ALTEO ,avocat de la partie demanderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.
- Maître WITTNER Philippe , avocat de la partie défenderesse développe oralement les conclusions écrites visées par le greffier sur l'audience dont un exemplaire est déposé en même temps qu'un dossier.

**CETTE AFFAIRE FUT MISE EN DÉLIBÉRÉ ET CE JOUR IL A ÉTÉ PRONONCÉ LE JUGEMENT SUIVANT :**

**FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :**

La SA Or Est Group a pour activité la fabrication de bijoux sur le site de Montpellier et d'Erstein. Elle adhère à la Convention Collective Nationale des bijouteries/joalleries et orfèvreries. La SA Or Est Group comptait au 31 août 2017 : 236 salariés en CDI, 39 en CDD, 25 en mission d'intérim, dont 9 salariés sur le site de Montpellier.

La SA Or Est Group a embauché Monsieur Knoderer le 2 février 1981 par contrat à durée indéterminée pour occuper un emploi de technicien de fabrication niveau IV / échelon 2 catégorie agent de maîtrise. Le 20 janvier 1999, Monsieur Knoderer était reconnu travailleur handicapé.

Le 7 mars 2005, la SA Or Est Group recevait de l'inspection du travail une mise en demeure concernant la mise en place d'un système de ventilation mécanique générale destiné à renouveler et assainir l'air ambiant ainsi qu'une aspiration destinée à capter l'ensemble des substances dangereuses.

A partir du 11 février 2016, la SA Or Est Group informe les instances représentatives du personnel des difficultés économiques liées à la baisse d'activité sur le site de Montpellier, au total cinq réunions du comité d'entreprise et une réunion du CHSCT entre le 11 février 2016 et le 6 juillet 2016.

Le 26 juillet 2017, Monsieur Knoderer recevait une lettre de modification de son contrat de travail, liée au redéploiement de son emploi sur le site Erstein suite aux difficultés économiques sur le site de Montpellier. Le 21 août 2017 Monsieur Knoderer signifiait par courrier son refus de modification de son contrat de travail.

Le 2 octobre 2017, Monsieur Knoderer recevait une lettre de convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique fixé au 17 octobre 2017.

Le 8 mars 2018, suite à une demande d'autorisation de licenciement de la SA Or Est Group, l'inspection du travail refusait le licenciement de Monsieur Knoderer ayant le statut de salarié protégé, considérant que le licenciement de Monsieur Knoderer pour motif économique était insuffisamment motivé et qu'il ne lui appartenait pas de déterminer la cause économique précise sur laquelle s'articulait la demande.

Le 16 avril 2018, Monsieur Knoderer recevait une deuxième lettre pour un entretien préalable à un éventuel licenciement pour motif économique fixé au 27 avril 2018.

Le 23 mai 2018, Monsieur Knoderer recevait une lettre de licenciement au motif qu'il refusait une modification de son contrat de travail liée à une demande de mobilité géographique, permettant de faire face aux difficultés de la SA Or Est Group. Le licenciement de Monsieur Knoderer prendra effet après un préavis de trois mois qui débutera à la date de première présentation de la lettre de licenciement.

C'est dans ce contexte que **Monsieur Knoderer** saisissait le conseil de prud'homme de Montpellier et faisait les demandes suivantes :

- Condamner la SA Or Est Group au paiement de la somme de 180000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et discriminatoire.
- Condamner la SA Or Est Group au paiement de la somme de 25000 euros en réparation de préjudice d'anxiété lié à l'exposition de l'amiante.
- Condamner la SA Or Est Group à la somme de 3000 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile outre les entiers dépens.
- Prononcer l'exécution provisoire de la décision à venir.

Pour sa part la **SA Or Est Group** fait les demandes suivantes :

- Débouter Monsieur Knoderer de l'intégralité de l'ensemble de ses prétentions.
- Condamner Monsieur Knoderer à payer à la SA Or Est Group la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.
- Condamner Monsieur Knoderer aux entiers dépens.

**SUR LE FOND :**

**Sur paiement de la somme de 180 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul et discriminatoire:**

Selon l'article L 1226-6 du code du travail : " Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus. Le délai est de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois, ou de quinze jours si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée."

Selon l'article L 1233-3 du code du travail : "Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants.”

En l'espèce, à partir du 11 février 2016, la SAS Or Est Group informe les instances représentatives du personnel des difficultés économiques liées à la baisse d'activité sur le site de Montpellier, au total cinq réunions du comité d'entreprise et une réunion du CHSCT entre le 11 février 2016 et le 6 juillet 2016.

Le 26 juillet 2017, Monsieur Knoderer recevait une lettre de modification de son contrat de travail liée au redéploiement de son emploi sur le site d'Erstein suite aux difficultés économiques sur le site de Montpellier. Le 21 août 2017, Monsieur Knoderer signifiait par courrier son refus de modification de son contrat de travail. Au regard des éléments produits par la SA Or Est Group, il apparaît une baisse importante de l'activité sur le site de Montpellier depuis plusieurs années. Compte tenu des éléments produits par Monsieur Knoderer, le conseil ne voit pas d'éléments discriminants à l'encontre de Monsieur Knoderer.

En conséquence, le conseil déboute Monsieur Knoderer de sa demande de licenciement nul au motif discriminatoire et dit que le licenciement pour des raisons économiques non inhérentes à la personne de Monsieur Knoderer est fondé au vue de la situation financière et de sa décision de réorganiser l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité.

**Sur le paiement de la somme de 25 000 euros en réparation de préjudice d'anxiété lié à l'exposition de l'amiante :**

Selon l'article L 4121-1 du code du travail : “ L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.”

Selon l'article 1240 du code civil : “Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.”

Selon l'arrêt 643 du 5 avril 2019 (18-17.642) de la cour de cassation : “ Désormais et si l'employeur n'a pas pris les mesures de protection prévues par le code du travail, tout salarié concerné par une exposition professionnelle à l'amiante pourra être indemnisé.”

En l'espèce, Monsieur Knoderer produit aux débats des attestations prouvant que celui-ci a été exposé à des matériaux contenant de l'amiante. A compter du mois de mars 1998, la médecine du travail préconisait un suivi médical de Monsieur Knoderer. Entre 1998 et 2005, Monsieur Knoderer sera contraint d'utiliser du perfolub ne 22, prolongeant ainsi son exposition à des produits contenant de l'amiante.

Le 7 mars 2005, l'inspection du travail était contrainte de mettre en demeure la SA Or Est Group d'instaurer un système de ventilation destiné à capter l'ensemble des substances dangereuses. Il faudra à Monsieur Knoderer attendre la réunion du CHSCT du 9 janvier et une information de l'inspecteur du travail, que les conséquences d'une exposition à l'amiante peuvent intervenir au bout de 30 ans. Pour sa part, la SA Or Est Group n'apporte aucun élément en tant qu'employeur prouvant qu'il a pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs notamment sur les risques liés à l'exposition à l'amiante.

En conséquence, le conseil condamne la SA Or Est Group au paiement de la somme de 10 000 euros à Monsieur Knoderer en réparation de préjudice d'anxiété lié à l'exposition de l'amiante.

**Sur la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile :**

Par application des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile, le juge condamne la partie qui succombe à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. La décision tient compte de la situation économique de la partie condamnée.

Il convient en l'espèce de rejeter la demande formulée par la SA Or Est Group et de la condamner à verser la somme de 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile à Monsieur Knoderer.

**PAR CES MOTIFS**

LE CONSEIL, après en avoir délibéré, jugeant publiquement, **CONTRADICTOIREMENT**, et en **PREMIER RESSORT**

**DÉBOUTE** Monsieur Patrice KNODERER de sa demande de licenciement nul au motif discriminatoire.

**CONDAMNE** la SA OR EST GROUP, prise en la personne de son représentant légal en exercice, au paiement de la somme de **10 000 euros** à Monsieur Patrice KNODERER en réparation de préjudice d'anxiété lié à l'exposition de l'amiante.

**CONDAMNE** la SA OR EST GROUP, prise en la personne de son représentant légal en exercice, à verser à Monsieur Patrice KNODERER la somme de **800 euros** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

**DÉBOUTE** les parties du surplus de leurs demandes non fondées ou insuffisamment justifiées.

**CONDAMNE** la SA OR EST GROUP, prise en la personne de son représentant légal en exercice, aux entiers dépens de l'instance.

**DÉLIBÉRÉ EN SECRET ET PRONONCE À L'AUDIENCE PUBLIQUE, LES JOUR, MOIS ET AN QUE DESSUS**

LE GREFFIER,

LE PRÉSIDENT,



Signé à la minute par le Président et le Greffier  
La République Française mande et ordonne à tous huissiers de justice sur ce requis de mettre à exécution la présente décision.  
Aux Procureurs généraux et aux Procureurs de la République près les tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main.  
A tous commandants et officiers de force Publique d'y prêter main forte lorsqu'ils en seront légalement requis.  
En foi de quoi, la présente formule exécutoire certifiée a été signée scellée et délivrée par le greffier sous-signé  
Pour copie exécutoire  
Le Greffier

