

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

PHT

SECTION
Encadrement chambre 1

RG N° F 12/10352

no de suite
D/BJ/JS/00330
Notification le 09 MAR 2015

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :
le :
à :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE EXECUTOIRE

J U G E M E N T
contradictoire et en premier ressort

Prononcé par mise à disposition au greffe le 05 Mars 2015

Composition de la formation lors des débats :

M. Stéphane MEYER, Président Juge départiteur

assistée de Monsieur TIRET, Greffier

ENTRE

M.
84 RUE DE PARIS
94220 CHARENTON LE PONT
Assisté de Me Claude KATZ (Avocat au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Société
IMMEUBLE LE CARDINET
5 IMPASSE CHALABRE
75017 PARIS
Représentée Monsieur Jérôme ARPIN-PONT (Directeur
juridique) assisté de Me WOIRIN et CHABERT de la SCP
ROUCH ET ASSOCIÉS

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 20 Septembre 2012
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 02 octobre 2012
- Audience de conciliation le 21 février 2013.
- Audience de bureau de jugement le 23 octobre 2013
- Partage de voix prononcé le 23 octobre 2013
- Débats à l'audience de départage du 29 Janvier 2015 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé .

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur avec effet au jour du licenciement prononcé le 13 décembre 2012, cette résiliation judiciaire équivalent à un licenciement sans motif ni réel, ni sérieux
- Indemnité compensatrice de préavis 11 250,00 €
- Congés payés afférents 1 125,00 €
- Indemnité de licenciement conventionnelle, 10 000,00 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 45 000,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral et de santé 45 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Exécution provisoire article 515 C.P.C.

Demande présentée en défense

Société :

Demandes reconventionnelles

- Dommages et intérêts 1,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE :

Monsieur _____ a été engagé par la société _____ pour une durée indéterminée à compter du 7 octobre 2005, en qualité de rédacteur technique. Il occupait en dernier lieu les fonctions de responsable du service de documentation technique, avec le statut de cadre.

Monsieur _____ a fait l'objet d'arrêts de travail sans interruption à compter du 23 avril 2012 et au terme de la seconde visite du 30 novembre 2012, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste.

Entre-temps, il a saisi la présente juridiction le 21 septembre 2012, notamment d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Par lettre du 14 novembre 2012, Monsieur _____ était convoqué pour un entretien préalable à son licenciement, qui s'est tenu le 28 novembre. Son licenciement

lui a été notifié le 13 décembre suivant pour faute lourde, pour avoir manqué à ses obligations de loyauté et de confidentialité, en divulguant des documents internes à la société et en portant des accusations diffamatoires à son encontre.

La relation de travail est régie par la Convention collective « Syntec ».

Lors de l'audience de départage, les demandes de Monsieur [redacted] s'établissent comme mentionné ci-dessus.

Au soutien de ces demandes, Monsieur [redacted] expose :

- que ses conditions de travail se sont dégradées à compter du mois de février 2011, lorsqu'il s'est préoccupé de l'implication de l'entreprise dans la surveillance des opposants aux régimes syriens et libyens, fait qui lui avait été caché, qu'il a été victime de souffrance éthique au travail
- qu'il a également souffert de surcharge de travail
- que ces faits ont entraîné la dégradation de son état de santé et que l'employeur a ainsi manqué à ses obligations de sécurité et de prévention
- à titre subsidiaire, que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, car il n'a fait qu'exercer son droit à la liberté d'expression, en dénonçant en termes mesurés, des agissements qui se poursuivaient.

En défense, la société [redacted] conclut au débouté des demandes formées par Monsieur [redacted] et sollicite sa condamnation à lui verser la somme de un euro à titre de dommages et intérêts, ainsi qu'une indemnité de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle fait valoir :

- qu'elle a parfaitement respecté ses obligations contractuelles et a fait preuve de compréhension à l'égard de Monsieur [redacted], malgré l'attitude de ce dernier
- que le grief de surcharge de travail n'est pas fondé et n'a été formulé que tardivement
- que les accusations de Monsieur [redacted] relatives à ses activités sont mensongères
- que Monsieur [redacted] ne rapporte nullement la preuve d'une dégradation de son état de santé qui serait en relation avec ses conditions de travail
- que le licenciement pour faute lourde était justifié, les agissements de Monsieur [redacted] ayant été commis avec l'intention de nuire à l'entreprise afin de tenter de faire pression sur elle afin d'obtenir un départ négocié dans de bonnes conditions.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

* * *

MOTIFS DE LA DECISION :

Il résulte des dispositions de l'article 1184 du Code civil qu'un contrat peut être résilié aux torts d'une partie en cas de manquement suffisamment grave de sa part à ses obligations contractuelles.

Lorsque le le salarié est licencié postérieurement à sa demande de résiliation, cette dernière, si elle est accueillie, doit produire ses effets à la date du licenciement.

Aux termes des articles L 4121-1 et L 4121-2 du Code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, sur le fondement des principes de prévention suivants : 1) éviter les risques 2) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités 3) combattre les risques à la source.

En l'espèce, Monsieur fait valoir que l'employeur n'a pas respecté ces obligations en ne réagissant pas à la dégradation de son état de santé due à une surcharge de travail et au fait d'avoir appris que l'entreprise fournissait aux régimes syriens et libyens des produits technologiques permettant de surveiller et persécuter leurs opposants.

A cet égard, il produit les éléments suivants :

- dans le compte rendu d'évaluation du 14 janvier 2011, Monsieur , responsable hiérarchique de Monsieur note qu' « une charge importante est à noter [...] les challenges restent nombreux et importants sur l'année 2011 » et Monsieur ajoute lui-même : « charge importante cette année » (c'est à dire l'année 2010).

- l'employeur a reproché à Monsieur , d'une part, d'avoir, le 22 février 2011, publié sur sa page personnelle Facebook, un lien vers un article accusant la société , de mettre à la disposition de régimes politiques dictatoriaux sa technologie permettant d'intercepter des communications sur le net d'opposants politiques et d'autre part d'avoir, le 23 mars 2011, transféré à des collègues un courriel humoristique reçu, caricaturant les pratiques managériales des sociétés de service informatiques. Il résulte de l'attestation produite en défense et rédigée par Monsieur lui-même que, pour ces raisons la direction a estimé que ses objectifs n'avaient pas été remplis et a diminué le montant de sa prime d'objectif sur son bulletin de paie du mois de mars 2011.

- Monsieur a fait l'objet d'un arrêt de travail pour maladie du 6 au 8 avril 2011

- le 11 mai 2011, il écrivait par courriel à Monsieur : « je suis un léger traitement depuis lundi pour un état de stress dû au surmenage, ce qui le rend plus difficile parfois de décoller. J'aurai donc un léger retard ce matin ». Il faisait l'objet d'un nouvel arrêt de travail pour maladie, du 11 au 13 mai 2011

- le 30 mai 2011, il écrivait par courriel à Monsieur : « [...] j'aimerais souligner que cette situation de surcharge de travail était prévisible et signalée bien en avance : malheureusement, c'est une situation vécue en premier lieu par moi-même depuis plus de huit mois en tant que responsable de la documentation, avec

tout ce qu'elle peut avoir de préjudiciable en termes de santé et de sérénité » puis le même jour : « C'est juste mon coup de gueule du lundi matin et l'impression depuis un certain temps d'être mis sous pression tout le temps, sans relâche ... ».

- le 22 juillet 2011, il a fait l'objet d'un avertissement pour s'être emporté le 1er juillet devant un candidat en criant notamment à Monsieur I *« j'en ai marre de toi ! j'en ai marre d'être managé par toi ! »*. Le même jour, l'employeur a maintenu l'avertissement tout en admettant que les propos avaient été tenus hors la présence d'un tiers

- le 26 juillet 2011, Monsieur I a écrit à Monsieur I *« j'irai chercher l'avertissement, suite à notre différend du 1er juillet, tout à l'heure. Mais d'abord, je viens de prendre quelque chose afin de pouvoir dormir, ayant un peu de mal à respirer et sentant mon coeur battre trop fort »*. Le jour même, il a contesté l'avertissement en expliquant avoir été agressé verbalement et provoqué par Monsieur I

- il a fait l'objet d'arrêt de travail pour maladie du 26 au 28 juillet

- le 2 août 2011 Monsieur I écrivait à Monsieur I *», avec copie au dirigeant, notamment pour se plaindre de s'être vu adresser des reproches injustifiées en ajoutant « vous accorderez que s'investir à 100 % pour livrer une version produit dans ces conditions, génère en effet un contexte difficilement vivable, où la santé en pâtit. C'était la première fois depuis 25 ans que je me suis effondré en larmes sur mon lieu de travail, et je fût arrêté en conséquence pendant plusieurs jours par mon médecin traitant et prescrit des anxiolytiques légers, le temps de remonter la pente [...] Le fait que les conséquences néfastes de cette suite d'événements sur ma santé, et donc sur mon bien être au travail et ailleurs, ne donnent lieu à aucune considération, aucune remise en cause véritable, aucune attention que ce soit, est pour moi plus grave encore »*

- il a fait l'objet d'arrêt de travail pour maladie du 3 au 5 août 2011

- le 3 octobre 2011, il écrivait au dirigeant qu'il avait pris la décision de quitter l'entreprise en raison de la dégradation de ses conditions de travail depuis le printemps 2011

- entre-temps, la direction de l'entreprise annonçait qu'elle avait pris la décision de se retirer des projets contestés, retrait que Monsieur I conteste

- le 11 octobre 2011, Monsieur I annonçait qu'il revenait sur son projet de démission et expliquait avoir été motivé, d'une part, par l'activité croissante de l'entreprise dans le domaine de l'interception, notamment au profit du régime libyen dirigé par le colonel KADHAFI et des problèmes éthiques que cela lui posait et d'autre part par la dégradation de ses rapports avec Monsieur I, lequel lui avait reproché son manque d'adhésion à l'entreprise et enfin par sa surcharge perpétuelle de travail

- le 27 janvier 2012, dans le rapport annuel d'évaluation de Monsieur I, Monsieur I notait : *« année difficile pour James avec un certain nombre de tensions ayant abouti à des clashes. La charge de travail et l'attente de la société Qosmos sur la documentation technique sont très importantes[...] »*. Monsieur I notait le commentaire suivant : *« surcharge permanente »* et ajoutait que les *« clashes »* en cause n'avaient lieu qu'avec Monsieur I

- le 24 mars 2012, Madame I stagiaire, écrivait à Monsieur I *« je suis tout à fait d'accord sur le fait qu'il n'est pas normal que la R&D travaille en état de stress et de surmenage permanent »*

- les 19 et 20 avril 2012. Monsieur [redacted] adressait un courriel à la direction, ainsi qu'à Monsieur [redacted], rappelant la dégradation de son état de santé et demandant que « *la situation soit résolue le plus tôt que possible* »

- il a fait l'objet d'arrêt de travail pour maladie à compter du 23 avril 2012, écrivant le 30 avril à la direction qu'il avait « *craqué* »

- par lettre du 3 mai 2012, le Président du directoire, contestait l'existence d'un harcèlement moral et expliquait avoir pris différentes mesures afin d'apporter la sérénité dans l'exercice de ses fonctions « *en particulier via la définition des dates de sortie de la documentation sur la base de dates définies par vous* » lui annonçant qu'il avait décidé de lui affecter un nouveau supérieur hiérarchique

- au terme d'une seconde visite du 30 novembre 2012, le médecin du travail a déclaré Monsieur [redacted] inapte à son poste, avec possibilité de reclassement sur un autre site ou une filiale

- il convient de préciser qu'un certain nombre des avis d'arrêt de travail et des certificats produits portent les mentions « *souffrance au travail* » ou « *anxio-dépression secondaire* », que sont produites des ordonnances médicales prescrivant des anxiolytiques et des antidépresseurs et que le certificat médical du 23 octobre 2012 mentionne qu'il n'existait aucun antécédent de troubles psychologiques.

Il résulte de ces éléments concordants que Monsieur [redacted] a été victime d'épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé.

De son côté, la société [redacted] nie l'existence d'une surcharge de travail et reproche à Monsieur [redacted] une mauvaise organisation de son travail.

Cependant, cette surcharge résulte des propres déclarations du responsable hiérarchique de Monsieur [redacted] et aucune preuve n'est produite sur sa responsabilité à cet égard et sur les moyens mis en oeuvre pour remédier à la situation ou, à tous le moins pour enquêter à la suite des doléances réitérées du salarié.

Le fait, relevé par la société [redacted] que Monsieur [redacted] ait également fait l'objet d'arrêts de travail les années précédentes est, à cet égard, totalement inopérant.

La société [redacted] fait également valoir que Monsieur [redacted] n'a pas saisi les services de l'inspection du travail.

Cependant, les alertes réitérées de Monsieur [redacted] auraient dû, à elles seules, l'inciter à réagir plus tôt.

Il convient d'ajouter que Monsieur [redacted] n'a fait l'objet que de deux visites médicales pendant ses sept années d'ancienneté, que le CHSCT n'a été mis en place que le 19 septembre 2012 dans l'entreprise, laquelle n'a jamais établi de document unique d'évaluation des risques, notamment psycho-sociaux, en contradiction avec les dispositions des articles R 4121-1 et R 4121-2 du Code du travail.

En somme, la seule mesure que la société [redacted] justifie avoir prise est le changement d'affectation de supérieur hiérarchique, mesure prise trop tardivement car après plus d'un an d'alertes répétées, alors que l'état de santé du salarié était déjà irrémédiablement dégradé.

Par conséquent, la société ne rapporte pas la preuve du caractère étranger de l'état de santé de Monsieur à tout manquement à son obligation de sécurité.

L'existence d'un lien de causalité entre la maladie de Monsieur et les manquements de l'employeur à son obligation de sécurité est ainsi établie.

Il n'est donc pas nécessaire de déterminer la véracité des allégations de Monsieur relatives à l'implication de l'entreprise dans la fourniture aux régimes dictatoriaux syriens et libyens, de produits technologiques permettant de surveiller et persécuter leurs opposants, cet aspect du litige devant être examiné dans un autre cadre judiciaire.

Ces manquements de l'employeur justifient que soit prononcée, à ses torts, la résiliation du contrat de travail de Monsieur avec effet au 13 décembre 2012, date de notification du licenciement, lequel est ainsi inopérant et avec les effets d'une licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il résulte d'une attestation signée par le président du directoire de la société datée du 22 juin 2011 que Monsieur percevait une rémunération annuelle brute de 45 000 euros, soit de 3 750 euros par mois.

En application des stipulations de l'article 15 de la convention collective applicable, il convient donc de condamner la société à payer à Monsieur une indemnité compensatrice de préavis de trois mois de salaire, soit la somme de 11 250 euros ainsi que les congés payés afférents, soit 1 125 euros.

Monsieur a également droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, telle que prévue par l'article 19 de la convention collective applicable, et égale à 1/3 de mois par année d'ancienneté sur la base des 12 derniers mois, soit la somme de 8 960 euros.

L'entreprisé comptant plus de dix salariés, Monsieur qui avait plus de deux ans d'ancienneté, a droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, et qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire.

Au moment de la rupture, Monsieur âgé de 47 ans, comptait plus de sept ans d'ancienneté. Il justifie de sa situation de demandeur d'emploi jusqu'au jour de l'audience et de ses recherches d'emplois

Au vu de cette situation, il convient de lui allouer une indemnité équivalente à neuf mois de salaire, soit la somme de 33 750 euros.

Par ailleurs, le défaut de respect par l'employeur à son obligation de sécurité et la dégradation subséquente de l'état de santé de Monsieur lui ont causé un préjudice qu'il convient d'évaluer à 10 000 euros.

Il apparaît équitable de condamner la société à payer à Monsieur une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et qu'il convient de fixer à 2 000 euros.

Compte tenu de l'ancienneté du litige, il convient d'ordonner l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS

Le juge départiteur, statuant seul, en l'absence de conseillers, publiquement, par jugement contradictoire, et en premier ressort, rendu par mise à disposition :

Prononce la résiliation du contrat de travail de Monsieur James , aux torts de la société et à effet au 13 décembre 2012

Condamne la société à payer à Monsieur :

- à titre d'indemnité de préavis : 11 250 €
- à titre de congés payés afférents : 1 125 €
- à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement : 8 960 €
- à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 33 750€
- à titre de dommages et intérêts pour non respect de l'obligation de sécurité : 10 000 €
- en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile : 2 000 €

Déboute la société de sa demande reconventionnelle et de sa demande d'indemnité.

Ordonne l'exécution provisoire.

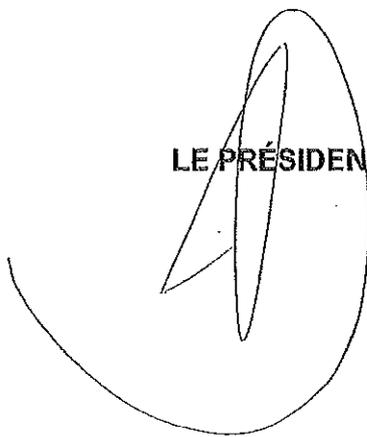
Déboute Monsieur du surplus de ses demandes.

Condamne la société aux dépens.

**LE GREFFIER CHARGE
DE LA MISE A DISPOSITION**

B. PACANOWSKI


LE PRÉSIDENT,



**EXPÉDITION CERTIFIÉE CONFORME
REVÊTUE DE LA FORMULE EXÉCUTOIRE**

N° R.G. : F 12/10352

C/

Société

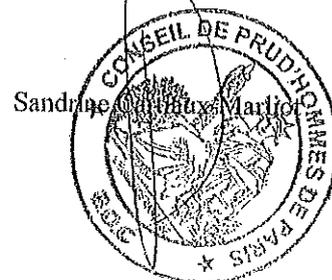
Jugement prononcé le : 05 Mars 2015

En conséquence, la République française mande et ordonne à tous huissiers de justice, sur ce requis, de mettre ledit jugement 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 jugement a été signé par le président et le greffier.

La présente expédition (en 09 pages) revêtue de la formule exécutoire est délivrée le 09 Mars 2015 par le greffier en chef du conseil de prud'hommes à :

P/ La directrice de greffe
L'adjointe administrative



NOTE DE COMMENTAIRE

Sur les faits du litige

La Société QOSMOS est une entreprise qui propose à ses clients une solution clé-en-main de monitoring et d'optimisation des réseaux permettant aux opérateurs et aux entreprises d'optimiser leurs réseaux IP. Ultérieurement, les activités de l'entreprise ont évolué vers la reconnaissance et l'extraction d'informations sur les réseaux IP avec pour objet notamment l'optimisation réseaux ou l'écoute et l'interception des communications. La Société QOSMOS a négocié des contrats dans le domaine de l' « *interception légale* » avec des entreprises intermédiaires étrangères (AMESYS, UTIMACO...), ces entreprises travaillant au service notamment des gouvernements libyen et syrien à fin d'interception des communications des opposants de ces régimes dictatoriaux, permettant l'arrestation, l'interrogatoire, voire la torture et l'exécution de ces opposants.

Monsieur James DUNNE, initialement embauché par la Société QOSMOS en qualité de Rédacteur Technique, ses fonctions évoluant ultérieurement en qualité de Responsable du Service de la Documentation Technique, informé de l'objet des activités de la Société QOSMOS, interrogera sa Direction sur la destination du matériel d'interception fabriqué. C'est dans ces conditions que très rapidement, Monsieur James DUNNE fera l'objet d'une véritable stigmatisation de plus en plus insupportable de la part notamment de son supérieur hiérarchique mettant en cause la loyauté du salarié en l'interpellant avec violence dans les termes suivants : « *Es-tu avec nous ou contre nous ?* ». Victime d'attaques injustifiées et infondées de la part de sa hiérarchie, mais aussi d'un avertissement, la santé de Monsieur James DUNNE ne cessera de se dégrader et, après plusieurs arrêts de travail espacés, à partir du mois d'avril 2011, il sera en arrêt de maladie sans interruption jusqu'à ce qu'il soit déclaré par la Médecine du Travail, après deux visites médicales, définitivement inapte à son poste de Responsable de la documentation technique le 30 novembre 2012.

Par ailleurs, mettant à profit deux commentaires effectués par Monsieur James DUNNE sur un site internet au regard de la réalité des activités de la Société QOSMOS, cette dernière, convoquera le salarié dès le 19 novembre 2012 dans le cadre d'une procédure de licenciement pour faute lourde avant même qu'il ne soit déclaré définitivement inapte.

Cependant, avant son licenciement, Monsieur James DUNNE avait, par l'intermédiaire de son Conseil, saisi le Conseil de Prud'hommes de PARIS, sollicitant la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la Société QOSMOS pour non-respect de son obligation de sécurité de résultat et de prévention, mettant en exergue outre sa surcharge de travail, la détérioration de son état de santé en relation avec ses conditions de travail et notamment la stigmatisation dont il faisait l'objet depuis de très nombreux mois, se conjuguant avec un véritable conflit éthique dont il était victime puisqu'en effet, ayant conscience de travailler au service de la Société QOSMOS pour le compte de gouvernements criminels.

A titre subsidiaire, Monsieur James DUNNE a également saisi la juridiction prud'homale pour voir déclarer son licenciement pour faute lourde comme étant sans cause réelle et sérieuse, et invoquant à l'appui principalement son droit à la liberté d'expression fondé sur les dispositions de l'article L 1121-1 du Code du Travail suivant lesquelles : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir, ni proportionnées au but recherché* ». La position de Monsieur James DUNNE en l'espèce était d'autant plus fondée que suite à deux plaintes pénales déposées à l'encontre de la Société QOSMOS, deux informations après enquêtes du Parquet ont été ouvertes par les juridictions d'instruction pour complicité d'actes de torture en Syrie et en Libye.

Sur la décision judiciaire

En raison de la saisine par Monsieur James DUNNE du Conseil de Prud'hommes de PARIS à fin de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail, il n'y a pas eu lieu à statuer sur les motifs du licenciement du salarié puisque le Conseil a fait droit à sa demande de résiliation judiciaire qu'il devait préliminairement examiner, en soulignant que Monsieur James DUNNE avait été victime « *d'épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé consécutive notamment à une surcharge de travail* ». Le Conseil de Prud'hommes relève en outre que Monsieur James DUNNE n'avait fait l'objet que de deux visites médicales pendant ses sept années d'ancienneté et que, dans l'entreprise, il n'avait jamais été établi de document unique d'évaluation des risques, notamment psychosociaux, en contradiction avec les dispositions des R 4121-1 et R 4121-2 du Code du Travail. En outre, au regard du changement d'affectation du supérieur hiérarchique de Monsieur James DUNNE, le Conseil de Prud'hommes a jugé que la Société QOSMOS avait pris une mesure beaucoup trop tardive « *après plus d'un an d'alertes répétées* » du salarié et alors que son état de santé était déjà « *irréremédiablement dégradé* ». L'employeur n'apportant pas la preuve du caractère étranger de la dégradation de l'état de santé de Monsieur James DUNNE à tout manquement à son obligation de sécurité, le Conseil a dès lors estimé que l'existence d'un lien de causalité entre la maladie du salarié et les manquements de la Société QOSMOS à son obligation de sécurité était ainsi établie et a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts exclusifs de la Société QOSMOS, condamnant cette Société au paiement de diverses indemnités de rupture du contrat de travail et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.