

Cour d'appel de Metz, 29 octobre 2014, 13/00485

[Séquestration et privation de liberté en contexte sectaire](#)[Jurisprudence judiciaire](#)

Date	29/10/2014
Juridiction / Nature	JURI
URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029686147

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] subi un important préjudice moral de la façon dont il a été traité, tant pendant la grève qu'après, et ce dans la mesure où il a été contraint de nettoyer, seul, les locaux, a été accusé, seul, de séquestration [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Infirme partiellement, réforme ou modifie certaines dispositions de la décision déferée

Arrêt no 14/ 00559 29 Octobre 2014----- RG No 13/ 00485----- Conseil de prud'hommes-
Formation de départage de FORBACH 22 Janvier 2013 10/ 0697 C----- RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS COUR D'APPEL DE METZ CHAMBRE SOCIALE ARRÊT DU vingt neuf
Octobre deux mille quatorze APPELANTE AU PRINCIPAL ET INTIMÉE INCIDENTE : SELAS X...ET
ASSOCIES, prise en la personne de Me Daniel X...et Me David X..., en qualité de mandataires liquidateurs
de la SAS NIJMAN WINNEN ... 57205 SARREGUEMINES CEDEX Représentée par Me RASCLE, avocat au
barreau de METZ INTIMÉ AU PRINCIPAL ET APPELANT INCIDENT : Monsieur Dominique Z.....57880
VARSBERG Représenté par Me Sarah SCHIFFERLING-ZINGRAFF, avocat au barreau de
SARREGUEMINES PARTIE INTERVENANTE : CGEA AGS 101 avenue de la libération 54008 NANCY C
EDEX Représenté par Me CYTRYNBLUM, avocat au barreau de SARREGUEMINES COMPOSITION DE LA
COUR : En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débatue le 30 Juin 2014, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur
Alain BURKIC, Conseiller, chargé d'instruire l'affaire. Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le
délibéré de la cour, composée de : Monsieur Etienne BECH, Président de Chambre Madame Marie-José
BOU, Conseiller Monsieur Alain BURKIC, Conseiller Greffier, lors des débats : Mademoiselle Morgane
PETELICKI, Greffier ARRÊT : contradictoire Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au
greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième
alinéa de l'article 450 du code de procédure civile ; Signé par Monsieur Etienne BECH, Président de
Chambre, et par Mademoiselle Morgane PETELICKI, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise
par le magistrat signataire. EXPOSE DU LITIGE Monsieur Z...a été embauché par la société NIJMAN
WINNEN, en qualité de conducteur routier coefficient 150 M, à compter du 1er octobre 2001. Il a été
délégué du personnel ainsi que délégué syndical au sein de la société NIJMAN WINNEN. Le 1er mars
2010, la société NIJMAN-WINNEN a été rachetée par le groupe GLASS PARTNERS. Le 2 août 2010,
Monsieur Z...a remis à son employeur en main propre contre décharge la lettre suivante : « Depuis un
certain temps j'ai constaté de graves manquements à vos obligations contractuelles. 1) Manquement à
l'obligation de sécurité-Changement abusif de tracteurs-Double équipage-Matériel non adapté et manque
d'hygiène 2) Harcèlement Discrimination 3) Défaut de paiement de frais kilométrique et frais de repas 4)
Retards répétitifs et volontaires du paiement du salaire Cette situation ne peut plus durer. Je suis donc
contraint de prendre acte de la rupture de mon contrat de travail à votre initiative. » Par acte introductif
d'instance déposé le 13 décembre 2010, Monsieur Z...a saisi le Conseil de Prud'hommes de FORBACH aux
fins de voir :- dire et juger que la prise d'acte de la rupture produira les effets d'un licenciement nul,-
condamner la SAS NIJMAN WINNEN à lui payer les sommes suivantes : 189, 00 € brut au titre du rappel
de prime du Vendredi Saint 2010, 295, 50 € brut au titre du DIF, 4 081, 44 € brut au titre de l'indemnité

compensatrice de préavis, 408, 14 € au titre des congés payés sur préavis, 3 571, 26 € net au titre de l'indemnité de licenciement, 800, 00 € à titre de dommages et intérêts pour avertissement injustifié, 6 732, 96 € pour violation du statut protecteur, 3 500, 00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, 5 000, 00 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, 2 500, 00 € au titre de l'article 700 du CPC. Par jugement rendu en sa formation de départage le 22 janvier 2013, le Conseil de Prud'hommes de FORBACH a statué en ces termes : « DIT que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur produit les effets d'un licenciement nul ; CONDAMNE la SAS NIJMAN WINNEN à payer à Monsieur Dominique Z...les sommes suivantes :-4 081, 44 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,-408, 14 € au titre des congés payés sur préavis,-3 571, 26 € nets au titre de l'indemnité de licenciement,-12 244, 32 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,-1 000, 00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du harcèlement moral subi,-24 488, 64 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur,-500, 00 € à titre de dommages et intérêts pour avertissement injustifié. DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes ; ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement ; CONDAMNE la SAS NIJMAN WINNEN à payer à Monsieur Z...la somme de 200 € au titre de l'article 700 du CPC ; CONDAMNE la SAS NIJMAN WINNEN aux dépens. » Suivant déclaration de son avocat transmise par lettre recommandée avec accusé de réception, expédiée le 12 février 2013 et enregistrée le 13 février 2013 au greffe de la cour d'appel de METZ, la société NIJMAN WINNEN a interjeté appel de cette décision. Par lettre reçue au greffe de la Cour le 16 juillet 2013, l'avocat de Monsieur Z...a sollicité la mise en cause de Maître X..., en sa qualité de mandataire liquidateur de la société NIJMAN WINNEN et du C. G. E. A-A. G. S de Nancy, le tribunal de grande instance de SARREGUEMINES ayant ouvert une procédure de liquidation judiciaire contre ladite société par jugement du 9 juillet 2013. Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, Maître X..., es qualités de mandataire liquidateur de la société NIJMAN WINNEN, demande à la Cour de : Infirmer le jugement entrepris dans sa totalité sauf en ce qu'il a débouté Monsieur Z...de ses demandes au titre du rappel de prime pour le vendredi saint et le paiement du DIF ; Dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Monsieur Z...s'analyse en une démission ; Par voie de conséquence, Débouter Monsieur Z...de toutes ses prétentions, fins et conclusions ; Condamner Monsieur Z...au paiement d'une indemnité de préavis fixée conventionnellement à 2 mois de salaire brut soit une somme de 4 081 euros bruts ; Condamner Monsieur Z...au paiement d'une indemnité pour procédure abusive d'un montant de 12 000 euros ; Condamner Monsieur Z...au paiement d'une somme de 2 200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, Monsieur Z...forme un appel incident et demande pour sa part à la Cour de : « DEBOUTER l'appelante de l'intégralité de ses fins et prétentions CONFIRMER le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de FORBACH le 22/ 01/ 2013, en fixant toutefois la créance de Monsieur Z...au passif de la SAS NIJMAN WINNEN, en ce qu'il a :- DIT ET

JUGE que la prise d'acte de la rupture produira les effets d'un licenciement nul ou, tout le moins, dépourvu de cause réelle et sérieuse-ORDONNE le versement à Monsieur Z...d'une somme de 4 081, 44 € brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis-ORDONNE le versement à Monsieur Z...d'une somme de 408, 14 € brut au titre des congés payés sur préavis-ORDONNE le versement à Monsieur Z...d'une somme de 3 571, 26 € net au titre de l'indemnité de licenciement-ORDONNE le versement à Monsieur Z...d'une somme de 500 € à titre de dommages-intérêts pour avertissement injustifié-ORDONNE le versement à Monsieur Z...de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur-ORDONNE le versement à Monsieur Z...de dommages-intérêts pour licenciement abusif-DIT ET JUGE que Monsieur Z...a été victime de harcèlement moral-ORDONNE le versement à Monsieur Z...de dommages-intérêts pour harcèlement moral L'INFIRMER sur le surplus ET, STATUANT A NOUVEAU, FIXER la créance de Monsieur Z...au passif de la SAS NIJMAN WINNEN aux sommes suivantes :-189, 00 € brut au titre du rappel de prime de Vendredi Saint 2010-295, 50 € net au titre du DIF-36 732, 96 € à titre de dommages-intérêts pour violation du statut protecteur-73 500, 00 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul ou abusif-5 000, 00 € à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral CONDAMNER Maître X..., es-qualité de liquidateur de la Sas NIJMAN WINNEN à verser à Monsieur Z...une somme de 2 500 € au titre de l'article 700 du CPC de première instance CONDAMNER Maître X..., es-qualité de liquidateur de la Sas NIJMAN WINNEN à verser à Monsieur Z...une somme de 3 500 € au titre de l'article 700 à hauteur de Cour DECLARER l'arrêt à intervenir opposable au CGEA-AGS de NANCY LAISSER les dépens à la charge de la liquidation » Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, le CGEA-AGS de Nancy demande à la Cour : « Dire et juger l'appel recevable et bien fondé. En conséquence, Confirmer le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes en date du 22 Janvier 2013 en ce qu'il a débouté Monsieur Z...de ses demandes de rappels de salaires au titre des vendredis saint et du paiement du DIF. Pour le surplus, Réformer le jugement entrepris. Statuant à nouveau, Dire et juger que la prise d'acte du salarié s'analyse en une démission. Débouter le salarié de ses prétentions. Statuer ce que de droit quant à la demande formulée par Maître X...es qualité de Mandataire Liquidateur de NIJMAN WINNEN au titre de l'indemnité compensatrice de préavis. Condamner le salarié aux entiers frais et dépens. Subsidairement, Dire et juger que la garantie de l'AGS n'a vocation à s'appliquer que dans les limites des dispositions des articles L 3253-8 et suivants du Code du Travail. Dire et juger qu'au regard du principe de subsidiarité, le CGEA AGS ne doit sa garantie qu'autant qu'il n'existe pas de fonds disponibles dans la procédure collective. Dire et juger que le CGEA AGS ne garantit que les montants dus au titre de l'exécution du contrat de travail. Dire et juger que le CGEA AGS ne garantit pas les montants alloués au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ni même les astreintes. Dire et juger qu'en application des dispositions de l'article L 621-48 du Code de Commerce, les intérêts cessent de courir à compter du jour de l'ouverture de la procédure collective. » SUR CE Vu le jugement entrepris, Vu les conclusions écrites des parties du 30 avril 2014 pour Maître X..., es qualités de mandataire liquidateur de la société

NIJMAN WINNEN, du 7 mai 2014 pour Monsieur Z..., et du 26 juin 2014 pour le CGEA-AGS de Nancy, présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie auxquelles il est expressément renvoyé pour plus ample exposé des moyens invoqués et des prétentions émises ; Sur la rupture du contrat de travail Attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; Que lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission ; Qu'il y a lieu d'apprécier les manquements reprochés à l'employeur au regard de l'ensemble des règles applicables au contrat de travail du salarié et des exigences propres à l'exécution du mandat dont il est investi ; Qu'il convient encore de rappeler que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige, le juge étant tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; Que Monsieur Z...évoque un certain nombre de faits démontrant, selon lui, l'existence d'un harcèlement moral de la part de son employeur, d'une discrimination syndicale et salariale, d'une atteinte à l'exercice de ses mandats de DP et DS et d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, ce qui justifiait la prise d'acte de la rupture du contrat du travail du 2 août 2010 ; Que s'agissant de la discrimination syndicale Monsieur Z...fait valoir que, après la grève du 7 mars 2010 faisant suite à un préavis du 5 mars déposé par lui-même en sa qualité de délégué syndical, la direction a commencé à le traiter différemment de ses collègues et lui a, par lettre du 29 avril 2010, demandé, et à lui seul, de nettoyer le site, sous peine de sanction, en sachant que l'ensemble des conducteurs avait participé à la grève et qu'il se trouvait, à ce moment, en chômage partiel et que la grève était finie depuis le 19 mars 2010 ; Que le salarié produit aux débats la lettre de l'employeur susvisée ; Que cet élément laisse supposer l'existence d'une discrimination syndicale ; Qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; Que l'appelante se borne à indiquer, dans ses écritures, qu'il ne paraît pas totalement anormal que « les auteurs » de dégradations assument les responsabilités de leurs actes et notamment dégagent les voies d'accès de l'entreprise des déchets mis en place et brûlés par leurs soins, ce dont Monsieur Z...a convenu dans sa lettre de réponse du 4 mai 2010, dans laquelle il ne s'oppose pas à ce nettoyage ; Qu'il apparaît ainsi que l'employeur ne fournit aucune explication sur le fait que la mise en demeure aux fins de nettoyage du site n'a été adressée qu'à Monsieur Z...alors même qu'il admet qu'il s'agissait d'une action collective des salariés ; Qu'il y a lieu, dès lors, de considérer que le comportement de l'employeur dénoncé par Monsieur Z...caractérise une discrimination syndicale, peu important le fait que le salarié ait accepté de nettoyer le site ; Que s'agissant de faits de harcèlement moral, Monsieur Z...fait valoir, premièrement, que l'employeur a refusé de lui fournir les produits de nettoyage qu'il avait

demandé pour le respect des conditions d'hygiène des cabines des chauffeurs ; Que Monsieur Z...produit aux débats le compte-rendu de la réunion du 06 avril 2010 entre les délégués du personnel, dont lui-même, et la direction de la société NIJMAN WINNEN dont il résulte que cette dernière n'a pas même répondu à la demande de fourniture aux chauffeurs de produits nettoyants et désinfectants pour assurer la propreté des cabines ; Que tant dans sa lettre de prise d'acte que dans ses écritures, Monsieur Z...invoque, deuxièmement, des manquements de l'employeur en ce qui concerne le paiement de la rémunération avec des retards répétés et volontaires dans le versement de celle-ci, situation ayant, notamment, conduit à une grève survenue le 21 juin 2010 ; Qu'à cet égard, l'intimé verse aux débats une lettre de la société NIJMAN WINNEN du 8 juillet 2010 en réponse à sa lettre sur le retard de paiement des salaires et dans laquelle il est précisé : « Le vendredi 18/ 06/ 2010, avant notre réunion mensuelle, nous avons prévenu l'inspection du travail de retards de paiements. A notre réunion nous vous l'avons confirmé et, normalement, l'argent aurait dû être sur le compte dans la journée du 18 juin 2010. Malheureusement, un problème bancaire, totalement indépendant de notre volonté, a retardé le paiement » ; Que le salarié excipe, troisièmement, du fait qu'il a fait l'objet d'un avertissement le 25 juin 2010 pour sa participation à une journée de grève le 21 juin 2010 justifiée, notamment, par l'absence de paiement des salaires des conducteurs pour le mois de mai 2010, sanction qu'il a contestée dans une lettre du 2 juillet 2010 ; Que Monsieur Z...produit aux débats la lettre de la société NIJMAN WINNEN du 25 juin 2010 ainsi libellé : « En date du 21 juin 2010, vous avez refusé de démarrer votre journée de travail et par la même occasion, vous avez bloqué les camions chargés avec la marchandise à livrer, ce, avec les véhicules personnels. Par cet état de fait, nombreux de nos clients ont dû arrêter leur chaîne de production faute de marchandise. Ceci constitue une faute pour laquelle nous vous mettons un avertissement. » Que Monsieur Z...indique, quatrièmement, que la direction de la société NIJMAN WINNEN l'a encore accusé de manière mensongère, le 8 juillet 2010, d'avoir « séquestré » Madame C..., directrice de la société, et d'avoir bloqué le site pour tous les véhicules ; Que l'intimé verse aux débats une lettre de la société NIJMAN WINNEN du 8 juillet 2010 répondant à la lettre de Monsieur Z...sur le retard de paiement des salaires de la manière suivante : « Comme lors de votre grève du mois de mars lorsque vous avez dérobé les clés des véhicules et tenté de séquestrer le personnel sédentaire, vous vous être rendu coupable d'actes que ne pouvons accepter. En effet, les camions chargés se sont vus bloqués par des véhicules personnels. Encore une fois, vous avez pris le client Interpane en otage ; » ; Qu'il s'évince des motifs qui précèdent que Monsieur Z...a établi un certain nombre de faits qui, appréhendés dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; Que, dans ces circonstances, il incombe à l'employeur de prouver que les agissements incriminés n'étaient pas constitutifs d'un tel harcèlement, en ce sens qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; Qu'en ce qui concerne la demande de fourniture aux chauffeurs de produits nettoyants et désinfectants pour assurer la propreté des cabines, la société NIJMAN WINNEN se borne à indiquer que Monsieur Z...exerce la fonction de conducteur routier « en porte verre », qui ne saurait de quelque

manière que ce soit porter atteinte à la propreté de la cabine dans laquelle l'intéressé « vit seul », et que s'il n'arrive pas à manger proprement ou à vivre dans un espace propre, il lui appartient de prendre les mesures qui s'imposent ; Qu'il résulte, toutefois, des écritures et des pièces de la société NIJMAN WINNEN que la nouvelle direction de cette dernière a décidé de diversifier les types de transport, en ne maintenant que partiellement le transport de verre, mais également de mettre en place un double équipage tout en mettant fin à la pratique d'un véhicule attribué à un conducteur donné ; Que force est de constater que, dans un tel contexte, la société NIJMAN WINNEN ne fait état d'aucun élément objectif de nature à justifier l'absence de fourniture de produits nettoyants et désinfectants, renvoyant aux seuls salariés la responsabilité de l'hygiène des cabines dans lesquelles les conducteurs, parfois en double équipage, sont amenés à dormir et alors même qu'elle prétend que les conditions matérielles d'organisation du double équipage sont exemptes de toute critique ; Que s'agissant du grief tiré du fait que la société NIJMAN WINNEN ne payait pas régulièrement les salaires, la société NIJMAN WINNEN reconnaît, d'une part, un retard dans le paiement des heures supplémentaires, survenu début 2010 avant la reprise de l'entreprise par le Groupe GLASS PARTNERS, à la suite du congé de maternité de la comptable responsable du calcul des prestations ; que l'appelante fait valoir qu'elle a immédiatement mis en œuvre des mesures pour éviter des désagréments aux salariés, ce qui démontre bien qu'il n'y avait aucune volonté de nuisance à l'encontre des salariés ; Que pour la période postérieure au rachat de l'entreprise par le Groupe GLASS PARTNERS en mars 2010, l'appelante indique que « si des retards de paiement de salaires sont intervenus, la Société NIJMAN WINNEN n'en est en rien responsable puisque liés à un changement d'institution bancaire » ; Qu'il convient de rappeler que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur ; Que s'agissant de l'absence de paiement, à la date du 15 juin 2010, des salaires du mois de mai à l'origine d'un mouvement social survenu le lundi 21 juin 2010, Monsieur Z...a produit aux débats une lettre de la société NIJMAN WINNEN du 8 juillet 2010 dans laquelle cette dernière admet la réalité du retard de paiement incriminé par le salarié ; Que dans une lettre datée du 2 juillet 2010, Monsieur Z...rappelle à la direction de la société NIJMAN WINNEN que la grève survenue le lundi 21 juin 2010 avait pour motif l'absence de paiement, à la date du 15 juin 2010, des salaires du mois de mai ainsi que des rappels de salaire dus depuis mars 2010 et précise que « le lundi après notre passage aux prud'hommes le virement a été effectuée dans la minute » ; Qu'il résulte, au demeurant, des pièces produites aux débats par l'appelante que cette dernière a effectivement souhaité ouvrir un compte bancaire dans un établissement en Belgique, lequel a exigé la preuve des pouvoirs de Monsieur D..., nouveau président de la société NIJMAN WINNEN, par le biais de la communication d'un extrait K bis ; Que la satisfaction de cette exigence de la banque n'était pas, toutefois, de nature à entraver le fonctionnement financier de la société NIJMAN WINNEN ainsi que l'explique Monsieur E..., responsable de la banque BNP Paribas Fortis de NAMUR, dans son courriel du 2 août 2010 adressé à Monsieur D...en précisant ce qui suit : « Vu que les paiements ne pouvaient être exécutés directement au départ de ce

compte en Belgique, c'est Glass Partners Transports SA qui alimentait le compte de Nijman-Winnen chez BNP France ; » ; Qu'en outre, la société NIJMAN WINNEN produit aux débats un courrier du 21 juin 2010 adressé par la responsable comptable à une salariée de la BNP précisant qu'elle a « vendredi faxé nos ordres de transferts pour 25 000 euros » et qu'elle a « faxé aujourd'hui un autre ordre de transfert de 10 000 euros », l'employée de l'appelante réclamant la confirmation du débit effectué dans la « demi-heure » ; Qu'il importe de souligner le caractère d'ores et déjà tardif du premier ordre de transfert intervenu seulement le vendredi 18 juin 2010 et manifestement incomplet puisque complété le lundi 21 juin 2010 ; Qu'en ce qui concerne l'avertissement infligé à Monsieur Z..., l'appelante soutient que les faits sont particulièrement avérés et que le blocage des accès d'une entreprise ainsi que la paralysie de son activité constituent une voie de fait que l'employeur peut, de jurisprudence constante, parfaitement sanctionner sur le plan disciplinaire ; Qu'il convient de rappeler que dans sa lettre du 2 juillet 2010 portant réponse à l'avertissement infligé par son employeur, Monsieur Z...a rappelé que sur un total de 16 conducteurs dans l'entreprise, trois étaient en maladie, un en congé et un seul était non gréviste le 21 juin 2010 ; que Monsieur Z...a également précisé avoir remis à la directrice le jour en cause la liste des conducteurs présents et grévistes et a demandé la liste des conducteurs ayant eu un avertissement pour cette grève ; Qu'à cet égard, il résulte des conclusions de la société NIJMAN WINNEN ainsi que du procès-verbal de l'inspection du travail du 17 juin 2011, transmis au parquet du Tribunal de grande instance de Sarreguemines et concluant à l'existence d'un harcèlement moral de la part de l'employeur, que 4 autres salariés ont été sanctionnés comme Monsieur Z..., le 25 juin 2010, pour refus de travail et entrave au fonctionnement de la société le 21 juin 2010, à savoir Messieurs F..., G..., H...et I...; Que Monsieur Z...a également communiqué un courriel qu'il a envoyé, le dimanche 20 juin 2010, au responsable départemental de la CGT ainsi qu'à l'inspection du travail de la Moselle dans lequel il retrace les déclarations de l'employeur depuis le 16 juin 2010 sur le paiement des salaires et des rappels de salaires non avéré le samedi 19 juin 2010 avec, in fine, l'indication suivante : « les conducteurs Nijman-Winnen d'un commun accord refuse de démarrer de la société à Henriville jusqu'au virement du salaire » ; Que ces éléments permettent de retenir l'existence, le 21 juin 2010, d'une cessation concertée et collective du travail ; Que, dans ses conclusions, la société NIJMAN WINNEN n'a, au demeurant, présenté aucune observation concernant les déclarations de Monsieur Z...quant à la grève ayant eu lieu la journée en cause ; Que, dans ces circonstances, le simple refus de travail ne pouvait être retenu pour fonder l'avertissement infligé le 25 juin 2010 ; Que la société NIJMAN WINNEN invoque encore une entrave au fonctionnement de la société du fait du blocage des camions chargés avec la marchandise à livrer par les véhicules personnels des salariés ; Que force est de constater que cette allégation n'est aucunement étayée ; Que l'avertissement infligé le 25 juin 2010 à Monsieur Z...était donc injustifié comme le prétend ce dernier ; Que s'agissant enfin de la lettre de la société NIJMAN WINNEN adressée à Monsieur Z...le 8 juillet 2010, il est constant que l'employeur y rappelle, d'une part, le déroulement de la grève du mois de mars 2010, en

accusant le salarié d'avoir dérobé les clés des véhicules et tenté de séquestrer le personnel sédentaire, et, d'autre part, le blocage des camions chargés par des véhicules personnels en juin 2010, en l'accusant d'avoir pris le client Interpane en otage ; Que force est, toutefois, de constater que les allégations sur le comportement du salarié lors de la grève du mois de mars 2010 ne sont pas davantage étayées que celles relatives au déroulement de la journée du 21 juin 2010, étant observé que si la société NIJMAN WINNEN a produit aux débats des courriels de clients sur les conséquences négatives de la première grève, elle n'en a rien fait en ce qui concerne la seconde ; Qu'il convient encore de relever que Monsieur Z...allègue et justifie du fait qu'il a fait l'objet d'un arrêt de travail le 24 juin 2010 jusqu'au 4 juillet 2010 pour « anxiété, harcèlement professionnel », lequel a été renouvelé jusqu'au 25 juillet 2010 ; Que, dans ces circonstances, il y a lieu de considérer que Monsieur Z...a été victime d'un harcèlement moral au sens des dispositions de l'article L 1152-1 du Code du travail, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur les autres griefs soulevés par le salarié ; Qu'il s'évince de l'ensemble des motifs qui précèdent que la prise d'acte de la rupture contenue dans la lettre de Monsieur Z...du 2 août 2010 produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur ; Sur les conséquences de la rupture du contrat de travail Attendu que la prise d'acte de la rupture du 2 août 2010 produisant les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur, Monsieur Z...est en droit d'obtenir une indemnité pour violation dudit statut, les indemnités de rupture de son contrat de travail ainsi qu'une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue à l'article L. 1235-3 du Code du travail, c'est-à-dire à 6 mois de salaire minimum ; Que le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur est égal aux salaires que le salarié aurait dû percevoir jusqu'à la fin de la période de protection en cours ; Que Monsieur Z...sollicite l'octroi d'une somme de 36 732, 96 euros, soit 18 mois de salaire, évalué à 2042, 72 euros, correspondant à l'addition des périodes de protection suivant les termes des mandats de délégué syndical et de délégué du personnel, respectivement 12 et 6 mois ; Qu'afin de déterminer l'indemnité pour violation du statut protecteur, il y a lieu de tenir compte de la plus longue des périodes de protection en cours, soit celle de 12 mois attachée à la qualité de délégué syndical du salarié ; Qu'il y a lieu, dès lors, d'accorder à Monsieur Z...la somme de 24 512, 64 euros, étant observé que l'appelante n'a formulé aucune observation sur le montant du salaire retenu par le salarié et par les premiers juges ; Qu'en application de l'article L 1234-1 du code du travail, puisque la rupture n'est pas motivée par une faute grave, le salarié qui compte au moins deux ans d'ancienneté a droit à un préavis de deux mois, ce qui correspond, en l'espèce, à une indemnité compensatrice de préavis de 4 081, 44 euros, outre 408, 14 euros au titre des congés payés y afférents ; Qu'en application de l'article L1234-9 du code du travail, Monsieur Z...est également en droit de réclamer une indemnité de licenciement dont le montant est calculée conformément aux dispositions des articles R1234-1 et 2 du code du travail ; Que Monsieur Z...est en droit d'obtenir une indemnité de licenciement d'un montant de 3 571, 26 €, tel que détaillé par le salarié dans ses conclusions et retenu par les premiers juges, étant observé que l'appelante n'a formulé aucune observation sur ledit montant ; Que l'intimé est

également en droit d'obtenir une indemnité pour licenciement illicite au moins égale à celle prévue à l'article L. 1235-3 du Code du travail, c'est-à-dire à 6 mois de salaire minimum, soit la somme de 12 244,32 €, accordée par les premiers juges ; Qu'au-delà de l'indemnité minimale, le salarié doit justifier de l'existence d'un préjudice supplémentaire ; que Monsieur Z...ne fournit aucune indication sur sa situation postérieure à la rupture du contrat de travail et ne produit aucune pièce sur ce point ; Que lors de la rupture du contrat de travail, Monsieur F...comptait près de 9 ans d'ancienneté et était âgé de 46 ans ; Qu'au vu de ces éléments il y a lieu d'allouer à Monsieur F...la somme de 18 000 euros à titre d'indemnité pour rupture illicite ; Sur la demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral Attendu que le harcèlement moral dont a été victime Monsieur Z...ouvre droit à une indemnisation du préjudice subi par le salarié, ce dernier réclamant, à cet égard, la somme de 5 000 euros à titre de dommages-intérêts ; Que Monsieur Z...allègue et justifie du fait qu'il a fait l'objet d'un arrêt de travail le 24 juin 2010 jusqu'au 4 juillet 2010 pour « anxiété, harcèlement professionnel », lequel a été renouvelé jusqu'au 25 juillet 2010 ; Que ledit harcèlement ayant durée plus de cinq mois, il y a lieu d'octroyer à Monsieur Z...une somme de 3500 euros en réparation du préjudice moral subi ; Sur la demande de dommages-intérêts pour l'avertissement faisant suite à la grève Attendu que Monsieur Z...fait valoir que l'employeur qu'il a subi un important préjudice moral de la façon dont il a été traité, tant pendant la grève qu'après, et ce dans la mesure où il a été contraint de nettoyer, seul, les locaux, a été accusé, seul, de séquestration et fait l'objet d'un avertissement, préjudice devant être indemnisé à hauteur d'une somme de 500 € à titre de dommages-intérêts ; Qu'il apparaît ainsi que la prétention de Monsieur Z...ne se distingue pas de celle ayant pour objet l'indemnisation du harcèlement moral subi dont l'un des agissements incriminés était précisément l'avertissement infligé à la suite de la grève ; Que Monsieur Z...ayant été indemnisé pour le préjudice consécutif au harcèlement moral subi, il y a lieu de rejeter sa demande de dommages-intérêts à hauteur d'une somme de 500 € ; Sur le droit individuel à la formation Attendu que Monsieur Z...allègue et justifie du fait que la société NIJMAN WINNEN mentionne sur le certificat de travail que le nombre d'heures acquises au titre du DIF s'élève à 00 h 00 le 17 août 2010, alors que le relevé annuel des droits acquis au titre du DIF en date du 31 décembre 2009 s'élève à 79 h 00 ; Qu'ayant suivi la formation « matières dangereuses » du 31/ 05/ 2010 au 8/ 06/ 2010, soit 30 heures, il lui reste encore 44 heures au titre du DIF représentant une somme de 295,50 euros ; Qu'il convient de rappeler que le salarié, dont la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est justifiée et qui n'est pas tenu d'exécuter un préavis, a droit à être indemnisé de la perte de chance d'utiliser les droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation ; Qu'il y a lieu d'indemniser la perte de chance de Monsieur Z...à hauteur d'une somme de 250 euros ; Sur le rappel de salaire Attendu que Monsieur Z...soutient qu'il a travaillé le Vendredi Saint, soit le 02/ 04/ 2010, et que cette journée ne lui a été payée qu'à hauteur de 21 €, alors qu'en 2009, Monsieur I...avait obtenu 210 euros et que pour l'année 2010, ce même salarié, qui avait également eu 21 € dans a premier temps, a obtenu un rappel pour la différence ; que Monsieur Z...réclame la somme de 189 euros à titre de

complément de salaire ; Que l'appelante conteste être redevable d'une quelconque somme en faisant valoir que, en application du Droit Local, le paiement d'une indemnité supplémentaire en raison d'un travail le Vendredi Saint n'est accordé en Moselle qu'à condition que la commune dans laquelle est située l'entreprise dispose d'un temple protestant ou d'une église mixte, ce qui n'est pas le cas de la commune d'HENRIVILLE où se trouve l'entreprise ; Qu'il convient, en tout état de cause, de relever que la prétention de l'intimé est fondée sur une double prémisse erronée ; Qu'ainsi, Monsieur Z...produit aux débats un bulletin de salaire le concernant et faisant apparaître une « prime jour férié » d'un montant de 21, 96 euros au titre du mois de mai 2010 et non d'avril, le bulletin afférent au mois d'avril ne mentionnant aucune allocation au titre d'un travail le jour en cause ; Que la réalité même d'un travail de Monsieur Z...le vendredi saint en 2010 n'est pas établie ; Que s'agissant de la situation de Monsieur I..., la somme de 210, 63 euros mentionnée dans le bulletin de salaire d'avril 2009 concerne des heures supplémentaires majorées à 50 % ; Que l'allégation selon laquelle Monsieur I...a obtenu 21 € pour l'année 2010 puis un rappel de la différence avec la somme de 210 euros n'est aucunement étayée ; Que la demande de l'intimé doit, dès lors, être rejetée ; Sur les demandes de condamnation du salarié au paiement d'une indemnité de préavis et pour procédure abusive Attendu que la demande de l'appelante de condamnation du salarié au paiement d'une indemnité de préavis sera rejetée, étant rappelé que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul ; Que la demande de condamnation du salarié au paiement d'une indemnité pour procédure abusive sera également rejetée, le bien-fondé des prétentions du salarié ayant été reconnu pour l'essentiel ; Sur la garantie du C. G. E. A-A. G. S de Nancy Attendu que le C. G. E. A-A. G. S de Nancy soutient que, en ce qui concerne les dommages-intérêts sollicités au titre du harcèlement moral, il doit être mis hors de cause s'agissant d'une cause étrangère à l'exécution du contrat de travail ; Qu'il convient de rappeler que, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, laquelle vise également la santé mentale et physique des salariés ; Qu'ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, Monsieur Z...a été victime d'un harcèlement moral consécutif à des agissements aux lieu et temps de travail ; que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat ; Que les dommages-intérêts dus aux salariés à raison de l'inexécution par l'employeur d'une obligation découlant du contrat de travail, y compris l'obligation de sécurité de résultat, sont garantis par l'AGS dans les conditions prévues à l'article L. 3253-6 du code du travail ; Sur les dépens et l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile Attendu que l'appelante, qui succombe pour l'essentiel, doit être condamnée aux dépens d'appel ainsi qu'au paiement d'une somme de 3000 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel, conformément à l'article 700 du Code de Procédure Civile ; PAR CES MOTIFS La Cour, CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a :- dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul ; - débouté la société NIJMAN WINNEN de ses demandes de condamnation du salarié au paiement d'une indemnité de préavis et pour procédure abusive ; - débouté le salarié de sa demande de rappel de salaire au titre du

travail le vendredi saint ; - condamné la société NIJMAN WINNEN aux dépens ; INFIRME le jugement entrepris pour le surplus ; Statuant à nouveau dans cette limite et ajoutant ; FIXE la créance de Monsieur Z...au passif de la liquidation judiciaire de la société NIJMAN WINNEN, représentée par Maître X..., ès qualités de mandataire liquidateur, aux sommes suivantes :-4 081, 44 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,-408, 14 € au titre des congés payés sur préavis,-3 571, 26 € au titre de l'indemnité de licenciement,-18 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture illicite,-3 500, 00 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice consécutif au harcèlement moral subi,-24 512, 64 € à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur,-250 € au titre de l'indemnisation de la perte de chance d'utiliser les droits qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation ; CONDAMNE Maître X..., ès qualités de mandataire liquidateur de la société NIJMAN WINNEN, à payer à Monsieur Z...la somme de 3000 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel, conformément à l'article 700 du Code de Procédure Civile ; DEBOUTE Monsieur Z...de ses autres demandes ; DIT que la garantie du C. G. E. A-A. G. S de Nancy est acquise dans la limite des dispositions des articles L 3253-6 et suivants du code du travail et comprend les dommages-intérêts accordés au salarié en réparation du préjudice consécutif au harcèlement moral subi ; CONDAMNE Maître X..., ès qualités de mandataire liquidateur de la société NIJMAN WINNEN, aux dépens d'appel. Le Greffier, le Président de Chambre,

RÉFÉRENCE

JURI, 29 octobre 2014. Disponible sur Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000029686147> (consulté le 19 juin 2026).