

COUR D'APPEL DE METZ

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT DU

SEPT NOVEMBRE DEUX MILLE SEPT

APPELANT :

Monsieur X

**Arrêt n°
07/744**

R G N° 05/00302

Conseil de Prud'hommes
de FORBACH du 24
Janvier 2005
03/342 I

Représenté par Me RIVIERE (avocat au barreau de METZ),
substituant Me Jean-Luc HENAFF (avocat au barreau de METZ)

INTIMÉE :

SA Y

Représentée par Me BEHR (avocat au barreau de
SARRÉGUEMINES).

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

PRÉSIDENT : Madame Monique DORY, Président de
Chambre

ASSESSEURS : Monsieur Eugène SCHNEIDER, Conseiller
Madame Catherine MAILHES, Conseiller

GREFFIER (lors des débats) : Mme Isabelle DESCHAMPS-SAR,
Greffier

DÉBATS

A l'audience publique du 19 Septembre 2007, tenue par Madame
DORY; Président de Chambre, magistrat chargé d'instruire l'affaire,
laquelle a entendu les plaidoiries, les parties ne s'y étant pas
opposées, et en a rendu compte à la Cour dans son délibéré pour
l'arrêt être rendu le 07 Novembre 2007,

EXPOSE DU LITIGE

Suivant demande enregistrée le 28 novembre 2002, Monsieur X
a fait attraire devant le Conseil de Prud'hommes de FORBACH son ex-
employeur, la SA Y aux fins d'obtenir sa condamnation à lui verser :

- ▶ 2.351,98 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- ▶ 235,20 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- ▶ 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- ▶ 100.000 euros de dommages et intérêts à titre de préjudice moral,
- ▶ 2.000 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

La défenderesse s'opposait à ces prétentions.

Après échec de la tentative de conciliation, le Conseil de Prud'hommes, statuant en la formation de départage a, par jugement rendu le 24 janvier 2005 :

- ▶ déclaré que la rupture du contrat de travail intervenue le 23 avril 2002 est imputable à Monsieur X et constitutive d'une démission, en conséquence :
- ▶ débouté Monsieur X de l'intégralité de ses demandes ;
- ▶ laissé les dépens à la charge de Monsieur X

Suivant déclaration du 25 janvier 2005, Monsieur X auquel le jugement a été notifié par lettre recommandée avec accusé de réception le 16 février 2005, a interjeté appel de cette décision.

Par conclusions de son avocat, présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, Monsieur X demande à la Cour :

- ▶ de le dire recevable et bien fondé en son appel dirigé contre le jugement rendu le 24 janvier 2005 par le Conseil de Prud'hommes de FORBACH,
- Y faisant droit, réformant le jugement entrepris et statuant à nouveau,
- ▶ de dire qu'il a fait l'objet d'un traitement discriminatoire au plan salarial et au regard de ses activités syndicales,

- ▶ de constater qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de l'employeur,
- ▶ de dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement abusif,

En conséquence,

- ▶ de condamner la SA  prise en la personne de son représentant légal à lui payer :
 - 2.351,98 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - 235,20 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis,
 - 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
 - 2.000 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Vu la délibération n°2006-160 du 3 juillet 2006 de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité,

- ▶ d'inviter la HALDE à, conformément à l'article 13 de la Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004, présenter ses observations en ce dossier.

Par conclusions de son avocat présentées en cause d'appel et reprises oralement à l'audience de plaidoirie, la société  demande à la Cour :

- ▶ de confirmer le jugement entrepris,
- ▶ de débouter Monsieur  de l'intégralité de ses demandes,
- ▶ de le condamner aux dépens de première instance et d'appel.

SUR CE

Vu le jugement entrepris,

X Vu les conclusions des parties (déposées le 20 avril 2007 pour Monsieur et le 30 juillet 2007 pour la Société Y) 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 ;

Attendu que Monsieur X a été engagé en qualité d'opérateur fonderie par la Société Y entreprise de fabrication de moteurs, génératrices et transformateurs électriques implantée en zone industrielle de FORBACH, à compter du 2 mai 1995 jusqu'au 31 octobre 1995 suivant Contrat à Durée Déterminée du 26 avril 1995 ; que la relation contractuelle s'est poursuivie dans le cadre d'un Contrat à Durée Indéterminée étant précisé que l'emploi du salarié était classé 02 niveau 1 échelon 2 coefficient 145, que sa rémunération était de 7.244 francs (soit 1.104,34 euros) par mois en contrepartie de 38,5 heures de travail par semaine, et que la convention collective applicable était celle de l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;

Que Monsieur X était délégué syndical CGT du 5 février 1997 au 14 septembre 1998, puis délégué syndical CFDT, à compter du 17 septembre 2000 jusqu'à son départ de l'entreprise ; qu'il remplissait en outre les fonctions de délégué du personnel à compter du 16 septembre 1999 ;

Qu'à deux reprises (27 mars 2000 et 30 octobre 2000) l'employeur se voyait refuser l'autorisation de licencier Monsieur X par l'inspecteur du travail ;

Que par lettre recommandée avec accusé de réception du 23 avril 2002 de son avocat, Monsieur X prenait acte de la rupture de son contrat de travail en imputant à l'employeur un harcèlement continu de la direction depuis la grève de 1997 à l'origine d'une détérioration de sa santé et constitutif d'une discrimination anti-syndicale et invoquait à cet effet le dernier avertissement qui lui avait été délivré ;

Que par lettre recommandée avec accusé de réception l'employeur prenait acte de la rupture et de la fin de la relation de travail au 23 avril 2002 ;

Attendu que Monsieur X conteste la décision entreprise, faisant valoir qu'il a été victime de discrimination salariale, de discrimination anti-syndicale et de harcèlement moral, contrairement à l'appréciation des premiers juges ; qu'il invoque la délibération du 3 juillet 2006 du collège de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) qui a conclu que l'existence d'un harcèlement moral en lien avec les activités syndicales de Monsieur X semble caractérisée ; qu'il demande à la Cour d'inviter la HALDE à présenter ses observations ;

Qu'au contraire, la Société Y conteste tout harcèlement, toute discrimination, se prévalant du caractère mensonger des accusations de Monsieur X à son encontre ;

SUR LA DISCRIMINATION SALARIALE

Attendu que Monsieur **X** invoque une discrimination salariale de 1997 à 2002 caractérisée par l'absence de toute augmentation individuelle (salaire ou prime) en dehors de celles liées à l'augmentation générale du salaire brut de base, et de toute évolution professionnelle en dépit de ses compétences particulières sur le fonctionnement des machines, de son ancienneté ainsi que de sa polyvalence ; qu'il conteste la justification de cette situation par les critères fournis par l'employeur ;

Que la société **Y** fait valoir que l'absence d'augmentation invoquée est réelle mais justifiée par l'attribution d'augmentation aux collaborateurs les plus performants eu égard à quatre critères :

- ▶ le présentisme,
- ▶ la productivité et l'assiduité au poste de travail,
- ▶ la participation à des groupes de travail ou émission d'idées,
- ▶ le respect des règles et des standards ;

Attendu que Monsieur **X** produit des documents se rapportant à l'évolution globale des salaires et des appointements du personnel de la Société **Y**, sans distinction catégorielle autre que celle des ouvriers et des ETAM, ni d'ancienneté, faisant apparaître des augmentations générales et individuelles tant pour les ouvriers que les ETAM ; que ces éléments ne sauraient caractériser une présomption de discrimination à défaut de comparaison significative entre salariés présentant une ancienneté et une qualification analogues ;

Que l'employeur produit par contre un tableau récapitulatif des collaborateurs embauchés durant la période 1995-1996 et ayant la même classification, duquel il ressort que sur dix personnes dont Monsieur **X** embauchées entre le 10 avril 1995 et le 7 juillet 1996, trois dont Monsieur **X** ont une rémunération de 1.257 euros alors que celle des sept autres varient de 1.263 euros à 1.304 euros, et que sur les quatre salariés les plus anciens embauchés dans des conditions quasi identiques d'ancienneté (10 avril ou 2 mai 1995) parmi lesquels figure Monsieur **X** embauché le 2 mai 1995, trois, dont Monsieur **X** ont la rémunération la plus basse ;

Que parmi ces trois salariés figurent deux délégués syndicaux (Monsieur **Z** et Monsieur **X**) alors qu'il n'est ni établi ni allégué que les sept autres salariés servant de référence comparative et ayant bénéficié d'augmentations, bien que six d'entre eux aient une ancienneté inférieure à celle de Monsieur **X** soient investis d'un mandat de représentation syndicale ;

Qu'il apparaît au terme de ces énonciations qu'une inégalité salariale incontestable se trouve caractérisée entre les salariés dont la situation est comparée, et ce, au détriment notamment de Monsieur X

Que si pour en justifier, l'employeur se prévaut de l'absentéisme, hors heures de délégation, de Monsieur X supérieur à la moyenne dans l'entreprise de 1997 à 2002 et notamment en 2000, 2001 et 2002, comme critère de l'absence d'augmentation de salaire individuelle, il ne fournit cependant aucun élément de comparaison significatif dès lors qu'il ne justifie pas du présentisme des salariés ayant une ancienneté et une classification analogues à celles de Monsieur X mais une rémunération plus élevée ;

Qu'il en est de même concernant le critère de productivité et d'assiduité au poste de travail, les attestations des trois chefs de poste produites ne permettant aucune comparaison avec les neuf autres salariés, outre qu'insuffisamment circonstanciées, elles ne permettent pas de caractériser un manque de productivité et d'assiduité de Monsieur X justifiant une inégalité de traitement salarial ;

Que concernant la participation des groupes de travail ou émission d'idées, aucun élément n'est produit par l'employeur établissant une inégalité de participation, le tableau des groupes de travail, annoncé comme étant la pièce n°8 n'étant pas fourni à la Cour, seul un tableau des salaires et classifications des représentants du personnel ouvrier de 1995 à 2002 étant versé aux débats sous cette numérotation ; que l'inégalité de traitement salarial de Monsieur X ne saurait en conséquence être justifiée par ce critère ;

Que concernant le respect des règles et des standards, l'employeur fait état de plusieurs sanctions pour absence injustifiée le 12 décembre 1997, mise à pied le 10 février 1998, mise en garde le 23 novembre 1999 pour absences fréquentes au poste de travail dont il ne justifie pas et dont le salarié indique qu'elles ont été annulées ;

Que l'employeur invoque également deux procédures de licenciement en 2000 dont il est avéré qu'elles n'ont pas abouti, faute d'autorisation donnée par l'inspecteur du travail ;

Que ces éléments ne sauraient dans ces conditions justifier une inégalité de traitement de Monsieur X concernant sa rémunération ;

Qu'en présence d'une disparité salariale non contestée et démontrée, au détriment de Monsieur X et à défaut par l'employeur de justifier d'éléments objectifs, étrangers à l'exercice par le salarié en cause de son mandat syndical, fondant cette différence de traitement, il apparaît que la société Y a eu un comportement discriminatoire anti-syndical sur le plan salarial à l'égard de Monsieur X entre 1997 et 2002 ;

SUR LA DISCRIMINATION ANTI-SYNDICALE

Attendu que Monsieur X considère, contrairement à l'appréciation du Conseil de Prud'hommes, que l'employeur a commis des actes de discrimination anti-syndicale à son égard, caractérisés par :

- ▶ deux tentatives de licenciement en 2000,
- ▶ une sanction disciplinaire annulée par le Conseil de Prud'hommes le 25 juin 1998,
- ▶ un avertissement le 23 novembre 1999 pour une absence justifiée par des raisons syndicales,
- ▶ une résistance abusive avant de faire disparaître de ses bulletins de paie des mentions révélatrices de son activité syndicale et d'enlever de son dossier disciplinaire un avis de mis en examen et un avertissement annulé par le Conseil de Prud'hommes, laquelle attitude l'a contraint à exercer une action devant la juridiction prud'homale.

Que la Société Y conteste tout comportement anti-syndical à l'égard de Monsieur X.

Attendu que si l'autorisation de licenciement n'a pas été donnée par l'inspecteur du travail le 27 mars 2000, force est de constater que des faits susceptibles de caractériser une faute grave, consistant notamment en des insultes proférées par Monsieur X à l'égard de son responsable ("T'as vu comme il me fait chier celui-là" et "ne me casse pas les couilles") et dont la réalité était attestée par deux témoignages, ont été soumis à l'inspecteur du travail qui a considéré cependant qu'à supposer établis, ces propos injurieux devaient être replacés dans le contexte général des relations sociales au sein de l'entreprise notamment des relations difficiles entre certains représentants et Monsieur X.

Que si l'inspecteur du travail a pu considérer que le projet de licenciement revêtait un caractère discriminatoire, une telle appréciation ne saurait lier la Cour, ni du reste la convaincre alors qu'elle est fondée sur l'énonciation selon laquelle "l'activité syndicale déployée par l'intéressé semble difficilement admise au sein de l'entreprise au point de générer une situation de crispation des relations" sans autre précision circonstanciée propre à en justifier ;

Qu'il apparait en conséquence que l'employeur a pu légitimement engager une procédure de licenciement à l'encontre du salarié en cause, au vu des faits invoqués et des éléments de preuve fournis, sans que cette démarche soit révélatrice d'un acte de discrimination anti-syndicale ;

Que si l'autorisation de licencier a été refusée par le même inspecteur du travail le 30 octobre 2000, force est encore de constater que des faits susceptibles de caractériser une faute du salarié (fait d'avoir baissé son pantalon et montré son postérieur au chef de poste, refus de remplir les documents de suivi au poste de travail, manque de productivité intentionnelle, casse d'une machine-outil), non remis en cause en leur réalité matérielle étaient soumis à l'autorité administrative compétente qui a refusé l'autorisation de licencier en relevant, notamment, une nouvelle fois que "la mesure envisagée n'est pas dénuée de tout lien avec les activités syndicales déployées par Monsieur X et du contexte syndical au sein de l'entreprise" sans précision circonstanciée justifiant cette appréciation, laquelle ne lie pas la Cour ;

Qu'il s'évince de ces énonciations que compte tenu des faits invoqués au soutien du licenciement l'employeur pouvait légitimement mettre en oeuvre une procédure de licenciement, sans que ne se trouve démontré par l'échec de cette procédure un comportement discriminatoire anti-syndical à l'égard du salaire concerné ;

Attendu que Monsieur X ne fournit aucun élément propre à établir la réalité d'une sanction disciplinaire (à savoir, avertissement) en date du 23 novembre 1999 donnée par l'employeur pour des raisons syndicales ;

Attendu que l'annulation par le Conseil de Prud'hommes suivant jugement du 25 juin 1998 de l'avertissement donné le 2 juin 1997 à Monsieur X pour avoir refusé de pointer à son départ et à son retour de pause les 23, 24, 28, 29 et 30 avril 1997 ne saurait caractériser une présomption d'acte de discrimination anti-syndicale de l'employeur alors que cette annulation est fondée sur l'irrégularité du processus de mise en oeuvre d'un nouveau système de pointage, dont il n'est ni justifié, ni allégué qu'il aurait été réservé à Monsieur X et qu'il n'est ni démontré ni même avancé que d'autres salariés ayant refusé comme ce dernier de pointer n'auraient pas fait l'objet de sanction disciplinaire ;

Attendu que du jugement du Conseil de Prud'hommes de FORBACH en date du 14 novembre 2001, il ressort que Monsieur X a été contraint de saisir la juridiction prud'homale pour obtenir le retrait de son dossier disciplinaire d'un avertissement annulé par une décision du Conseil de Prud'hommes de FORBACH du 6 juillet 1998 et d'un avis de mis en examen ;

Que la résistance abusive de l'employeur qui ne pouvait ignorer le bien fondé des prétentions du salarié puisqu'il s'est résolu à obtempérer avant que le Conseil de Prud'hommes ne statue est révélatrice d'un traitement anormal du salarié qui ne peut se justifier que par le mandat syndical de Monsieur X, faute par l'employeur de fournir une autre explication ; qu'il constitue en conséquence un acte de discrimination anti-syndicale de la part de la Société Y à l'égard du salarié en cause ;

Attendu que du même jugement du Conseil de Prud'hommes de FORBACH en date du 14 novembre 2001, il ressort que l'employeur a contraint Monsieur X à agir en justice pour obtenir la rectification de ses bulletins de paie qui comportaient des mentions interdites par la loi inscrites tout d'abord au recto (de février 1997 à novembre 1999), puis au verso (de décembre 1999 à septembre 2000) des bulletins litigieux permettant de déterminer que le salarié percevait une rémunération pour des absences, laquelle circonstance pouvait laisser penser à des tiers qu'il s'agissait d'heures de délégation syndicale ;

Que la résistance de l'employeur a été abusive dans la mesure où il ne pouvait ignorer la portée discriminatoire et le caractère illégal des mentions puisqu'il a cessé de porter celle-ci sur les bulletins de salaire à compter d'octobre 2000, et a accepté de rectifier les bulletins de février 1997 à novembre 1999 qui comportaient ces mentions au recto, mais a refusé de le faire pour ceux de décembre 1999 à septembre 2000 qui comportaient ces mentions au verso ;

Qu'un tel comportement de l'employeur est constitutif d'un traitement anormal du salarié qui ne peut se justifier, faute d'une autre explication convaincante, par le mandat syndical exercé par Monsieur X

Qu'un tel comportement est constitutif d'un acte discriminatoire anti-syndical ;

SUR LE HARCELEMENT MORAL

Attendu que Monsieur : X fait grief à la Société Y d'agissements répétitifs de harcèlement moral caractérisés par les actes suivants :

- ▶ l'affichage de sa photo sur un "tableau de démérite" du 13 au 28 mai 1997,
- ▶ des injures proférées par le Directeur des ressources humaines, Monsieur T qui l'a traité de "torpilleur" le 15 décembre 1997 et de "psychopathe notoire" dans une lettre du 13 janvier 1998 ;
- ▶ des accusations mensongères, des pressions, des agressions incessantes et insidieuses pour le déstabiliser, le stresser, le pousser à la porte et à la démission ;

Que la société Y conteste le harcèlement moral invoqué, faisant valoir que l'affichage de la photographie de Monsieur X s'inscrit dans le cadre d'un système E prévoyant de détecter le non respect des règles standard de qualité, sécurité et de rangement en les photographiant, et que la photographie litigieuse a été prise et affichée pour montrer le non respect d'une règle de sécurité constitué en l'occurrence par le non port des lunettes de sécurité ; qu'elle ajoute que les termes de "torpilleur" et de psychopathe notoire employés par le Directeur des ressources humaines à l'égard de Monsieur X s'inscrivent dans un contexte de relations conflictuelles sociales sans dépasser les limites admises, ces faits

remontant en outre quatre années avant le départ du salarié en cause ; qu'elle expose enfin que les attestations fournies sur les accusations mensongères et les pressions, insuffisantes, sont contredites par les témoignages produits par l'employeur ;

Attendu que l'affichage de photographies désignant au personnel des comportements contraires à la sécurité n'est pas contesté par Monsieur X

Qu'il n'est pas non plus contesté par ce dernier que le commentaire accompagnant l'affichage de sa photographie désignait le non respect du port des lunettes de sécurité ;

Qu'il ressort des pièces contradictoirement versées aux débats que Monsieur X refusait de porter ses lunettes de sécurité et qu'en 2001 il a du être adressé par le médecin du travail à un ophtalmologue au motif qu'il prétendait avoir des maux de tête - le seul dans cette situation - occasionnés par la protection mise à sa disposition, lequel ophtalmologue n'a du reste pas contre-indiqué le port des lunettes protectrices de sécurité ;

Que cependant indépendamment du caractère répréhensible du refus de porter des lunettes de protection, le fait d'afficher du 13 au 28 mai 1997 dans l'entreprise une photographie du visage du salarié sur un tableau, l'exposant ainsi à la reconnaissance de tout le personnel de l'entreprise et le désignant à tous comme un mauvais employé en raison du commentaire caractérisant un manquement aux règles de sécurité, constitue un acte de harcèlement moral ayant pour effet, dès lors qu'il était de nature à le marginaliser, de provoquer une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité ;

Attendu que si, au vu des attestations établies par Monsieur D et par Monsieur E il est établi qu'au cours d'une réunion des salariés ayant eu lieu le 15 décembre 1997, au restaurant d'entreprise, le Directeur des ressources humaines a répondu à Monsieur X qui lui demandait quels étaient les investissements prévus pour l'amélioration des conditions de travail, qu'il était un "torpilleur", une telle réflexion, si elle révélait que le Directeur des ressources humaines considérait que les préoccupations de Monsieur X étaient éminemment contraires aux intérêts de l'entreprise, n'est pas de nature à caractériser un acte de harcèlement moral ;

Que par ailleurs si le Directeur des ressources humaines a, encore, dans un courrier du 13 janvier 1998 adressé à Monsieur X indiqué à ce dernier : "quel jeu jouez-vous ? Etes-vous un psychopathe notoire ou avez-vous seulement la volonté de nuire à l'organisation qui vous paye ?" cette remarque ne saurait être sortie de son contexte pour en apprécier la portée ; qu'il ressort en effet du courrier en cause que celui-ci a été adressé "à titre tout à fait personnel et en dehors de ma fonction de Direction des ressources humaines" par Monsieur T lequel exprime son exaspération face à un comportement de harcèlement de la part du salarié qui ne cesse d'envoyer des courriers de revendication, le dernier en date concernant l'insuffisance

de sa prime de vacances à hauteur de 0,92 franc, et ne saurait caractériser un acte de harcèlement moral de l'employeur à l'égard du salarié ;

Attendu que si Monsieur ~~X~~ prétend avoir fait l'objet de pressions, de complots, et d'actes d'agressions incessantes et insidieuses de la part de ses chefs de poste, Messieurs ~~A, B, C~~,

dans le cadre de l'exécution même de ses tâches professionnelles, il fournit, pour en justifier, des attestations émanant de Messieurs ~~F, G, H, I~~

dont les témoignages sont insuffisamment circonstanciés et formellement contredits par les attestations produites par l'employeur et émanant d'une part des trois chefs de poste, ~~C~~

~~A, B~~ qui contestent toute pression sur le salarié en cause et toute directive reçue en ce sens, et d'autre part de vingt collègues de travail de Monsieur ~~X~~ - dont Monsieur ~~R~~, ouvrier, secrétaire du comité d'entreprise, délégué du personnel et membre du CHSCT - dont il ressort des témoignages qu'aucune pression ni aucun acte de harcèlement n'ont été perpétrés à l'égard de Monsieur ~~X~~ par les chefs de poste concernés ;

Qu'il ressort en conséquence de ces énonciations que Monsieur ~~X~~ ne démontre pas avoir été victime entre 1997 et son départ d'agissements répétés de harcèlement moral, sans qu'il soit besoin d'inviter la HALDE à faire connaître ses observations sur ce point ;

SUR LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Attendu que des motifs précédemment énoncés il ressort que la discrimination anti-syndicale subie par le salarié caractérise un comportement fautif de l'employeur à l'origine de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié et justifiant celle-ci ;

Qu'elle doit en conséquence produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS POUR LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

Attendu que Monsieur ~~X~~ qui avait une ancienneté d'au moins deux années dans l'entreprise au moment de la prise d'acte de rupture, le 23 avril 2002, relève des dispositions de l'article L.122-14-4 du Code du Travail ;

Que compte tenu de son ancienneté au moment de la prise d'acte de rupture (presque 7 années) et des motifs ayant justifié la rupture de son contrat de travail il apparaît que l'indemnité des six derniers mois de salaire ne couvre pas le préjudice complémentaire subi par le salarié ; que ce dernier ne justifie cependant pas de sa situation professionnelle après son départ de la Société Y ; qu'il convient en conséquence, au regard de ces éléments et du salaire qui était le sien lorsqu'il a pris acte de la rupture de son contrat de travail (1.257 euros) de lui octroyer des dommages et intérêts de 30.000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

SUR LA DEMANDE D'INDEMNITES COMPENSATRICE DE PREAVIS ET COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de Monsieur X et de son salaire mensuel, ce dernier est bien fondé dans sa demande tendant à obtenir une indemnité compensatrice de préavis de 2.351,98 euros - alors qu'il avait le droit d'effectuer deux mois de préavis - et une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis de 235,20 euros calculée selon la règle du dixième ;

SUR LA DEMANDE DE DOMMAGES ET INTERETS POUR PREJUDICE MORAL

Attendu que si Monsieur X n'a pas été victime de harcèlement moral, il n'en demeure pas moins que les faits de discrimination anti-syndicale outre qu'ils sont à l'origine de la rupture de son contrat de travail ont été la cause d'une souffrance morale en lien avec les perturbations psychiques qu'il a subies et dont la réalité et l'imputabilité au travail sont justifiées par les nombreux certificats médicaux versés contradictoirement aux débats, même si le propre comportement du salarié a pu y participer ;

Qu'il convient en conséquence d'octroyer à Monsieur X des dommages et intérêts de 5.000 euros en réparation de son préjudice moral ;

SUR LES DEPENS ET L'APPLICATION DE L'ARTICLE 700 DU NOUVEAU CODE DE PROCEDURE CIVILE

Attendu que la Société Y qui succombe essentiellement doit être condamnée aux dépens de première instance et d'appel et au paiement de 3.000 euros à Monsieur X sur le fondement de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement :

Déclare Monsieur  recevable en son appel dirigé contre un jugement rendu le 24 janvier 2005 par le Conseil de Prud'hommes de FORBACH ;

Dit n'y avoir lieu à inviter la HALDE à faire connaître ses observations ;

Infirme le jugement entrepris et statuant à nouveau :

Dit que la prise d'acte de rupture par Monsieur  le son contrat de travail à la date du 23 avril 2002 doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Déboute Monsieur  de sa demande tendant à voir constater qu'il a fait l'objet d'un harcèlement moral de la part de son employeur ;

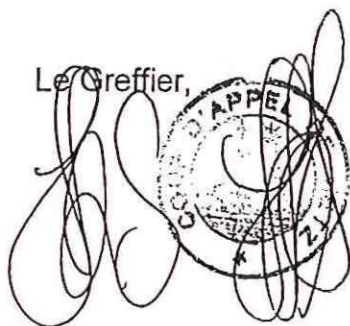
Condamne la SAS  à verser à Monsieur 

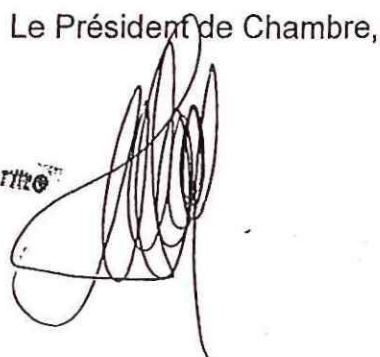
- ▶ 30.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- ▶ 2.351,98 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- ▶ 235,20 euros d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,
- ▶ 5.000 euros de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral,
- ▶ 2.000 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Déboute les parties de toute autre demande ;

Condamne la SAS  aux dépens de première instance et d'appel.

Le présent arrêt a été prononcé publiquement le 7 Novembre 2007 par Madame DORY, Président de Chambre, assistée de Madame DESCHAMPS-SAR, Greffier, et signé par elles.

Le Greffier, 

Le Président de Chambre, 

Pour copie certifiée conforme
Le Greffier :

