

GLQ/KG

MINUTE N° 25/470

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE COLMAR
CHAMBRE SOCIALE - SECTION A

ARRET DU 30 MAI 2025

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 A N° RG 22/04141
N° Portalis DBVW-V-B7G-H6PN

Décision déferée à la Cour : 18 Octobre 2022 par le CONSEIL DE
PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE STRASBOURG

APPELANTE :

S.A.S. P
prise en la personne de son représentant légal
N° SIRET : B 4 02 839 591

67152 ERSTEIN CEDEX

Copie exécutoire
aux avocats

Copie à Pôle emploi
Grand Est

le 01/06/25

Le greffier



Représentée par Me de la S
AVOCATS & CONSEILS, avocat au barreau de STRASBOURG

INTIME :

Représenté par Me Pierre DULMET, avocat au barreau de
STRASBOURG

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 25 Février 2025, en audience publique, devant
la Cour composée de :

Mme DORSCH, Président de Chambre

M. PALLIERES, Conseiller

M. LE QUINQUIS, Conseiller

qui en ont délibéré.

Greffier, lors des débats : Mme BESSEY

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe par Mme DORSCH,
Président de Chambre,

- signé par Mme DORSCH, Président de Chambre et
Mme BESSEY, Greffier, auquel la minute de la décision a été
remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

La S.A.S. (...) a embauché (...) en qualité de préparateur chimique en contrat à durée déterminée du 24 décembre 1998. La relation de travail s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 1er janvier 2000.

Par contrat à durée indéterminée du 06 février 2008, (...) a été promu aux fonctions de responsable qualité, statut cadre.

Par courrier du 07 juillet 2020, la société (...) a convoqué M. (...) à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Par courrier du 24 juillet 2020, la société (...) a notifié à M. (...) son licenciement pour faute grave.

Le 03 février 2021, M. (...) a saisi le conseil de prud'hommes de Strasbourg pour obtenir la nullité du licenciement.

Par jugement du 18 octobre 2022, le conseil de prud'hommes a :

- débouté M. (...) de sa demande de nullité du licenciement,
- dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- fixé le salaire de référence à 4 807,27 euros bruts,
- condamné la société (...) au paiement des sommes suivantes :
 - * 30 579,56 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - * 14 421,80 euros bruts au titre de l'indemnité conventionnelle de préavis, outre 1 442,18 euros bruts au titre des congés payés afférents,
 - * 70 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - * 2 247,69 euros bruts au titre des rappels de salaire concernant la période de mise à pied à titre conservatoire, outre 224,76 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- débouté M. (...) de sa demande de dommages et intérêts au titre du caractère vexatoire du licenciement,
- débouté M. (...) de sa demande de dommages et intérêts au titre du manquement à l'obligation de sécurité,
- condamné la société (...) aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société (...) a interjeté appel le 10 novembre 2022.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 04 octobre 2023. L'affaire a été fixée pour être plaidée à l'audience du 25 février 2025 et mise en délibéré au 20 mai 2025, prorogé au 30 mai 2025.

EXPOSÉ DES PRÉTENTIONS DES PARTIES

Dans ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 06 février 2023, la société (...) demande à la cour d'infirmier le jugement en ce qu'il a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le confirmer pour le surplus. En conséquence, elle demande à la cour de débouter M. (...) de ses demandes et de le condamner aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières conclusions transmises par voie électronique le 21 avril 2023, M. demande à la cour d'infirmer le jugement en ce qu'il l'a débouté de ses demandes de nullité du licenciement et de dommages et intérêts au titre du caractère vexatoire du licenciement et du manquement à l'obligation de sécurité. Il demande à la cour de confirmer le jugement pour le surplus et, statuant à nouveau, de :

- dire que le licenciement est nul,
- condamner la société au paiement de la somme de 120 181,67 euros nets au titre de l'indemnité de licenciement nul en lieu et place de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 70 000 euros nets,
- condamner la société au paiement de la somme de 4 000 euros au titre du caractère vexatoire du licenciement,
- condamner la société au paiement de la somme de 2 000 euros au titre du manquement à l'obligation de sécurité,
- condamner aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- dire que ces montants produiront intérêts à compter du jour de la demande s'agissant des créances salariales et à compter du jour du jugement s'agissant des dommages et intérêts.

Pour un exposé plus complet des prétentions et moyens des parties, la cour se réfère aux écritures précitées, en application de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS

Sur la nullité du licenciement

Sur la protection du lanceur d'alerte

Selon l'article 6 de la loi n°2016-1691 du 09 décembre 2016 dans sa version en vigueur jusqu'au 1er septembre 2022, un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance (...).

Il résulte par ailleurs des articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail qu'est nul le licenciement d'une personne pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016.

À l'appui de sa demande de nullité du licenciement, M. expose qu'il a émis une alerte concernant la présence de thiocyanate d'ammonium, un produit chimique dérivé du cyanure contenu dans une machine d'électropolissage. Il soutient que cette alerte portait sur une menace grave pour l'intérêt général et l'environnement.

S'il résulte des fiches de sécurité produites par les parties que le produit en question présente un risque en cas d'ingestion, ce seul élément est insuffisant pour caractériser l'existence d'une menace ou d'un préjudice grave pour l'intérêt général au sens des dispositions susvisées. Il sera relevé à ce titre que, suite à l'alerte émise par le salarié, l'employeur a consulté le médecin du travail qui, dans un courriel adressé le 03 juillet 2020, constate que les produits en question ne sont pas classés CMR, soit

« *cancérogènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction* » selon l'agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail – ANSES) mais qu'ils peuvent être à l'origine de brûlures cutanées et digestives, ce qui, pour le médecin du travail, justifie une information aux utilisateurs et une manipulation avec des équipements de protection individuelle.

Au vu de ces éléments, M. [redacted] ne démontre pas que l'alerte qu'il a émise portait sur une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général ni sur les autres hypothèses visées par l'article 6 de la loi du 09 décembre 2016. Il ne remplit donc pas les conditions pour bénéficier de la protection contre le licenciement résultant de ce texte.

Sur la liberté d'expression

Il résulte des articles L. 1121-1 du code du travail et 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul (Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-17.871).

Dans la lettre de licenciement, l'employeur relève que, le 30 juin 2020, lors d'un échange avec son responsable, à savoir le directeur qualité, hygiène, sécurité et environnement, le salarié a émis une alerte sur la présence de cyanure dans les produits d'électropolissage en lui présentant la fiche de données de sécurité du produit. La société OREST GROUP indique qu'en examinant cette fiche, le responsable a constaté que la machine en question ne contenait pas du cyanure mais du thiocyanate d'ammonium et que le produit ne présentait pas de dangerosité dans les conditions d'utilisation de la machine.

L'employeur ne reproche toutefois pas au salarié l'alerte émise à l'occasion de cet échange avec son supérieur hiérarchique. Il lui fait en revanche grief, suite à cet échange, d'avoir diffusé de fausses informations sur la présence de cyanure au sein de l'atelier à d'autres salariés pour créer la panique au sein de l'entreprise et jeter le discrédit sur celle-ci, ce qui caractérise selon lui un manquement à l'obligation de loyauté et au devoir de réserve. L'employeur reproche ainsi au salarié d'avoir fait un usage abusif de sa liberté d'expression en alertant des salariés sur la présence du produit qu'il considérait dangereux et en utilisant sciemment le terme de cyanure.

Pour démontrer la réalité des manquements invoqués dans la lettre de licenciement, la société [redacted] produit l'attestation établie par le responsable des services techniques qui déclare qu'une salariée membre du comité social et économique l'a contacté parce qu'elle avait été informée par M. [redacted] de la présence d'un produit contenant du cyanure dans l'atelier. Le chef d'équipe du service dans lequel avait été installée la machine concernée atteste quant à lui que M. [redacted] est venu le voir dans son service le 02 juillet pour lui dire en souriant : « *tu es au courant qu'il y a du cyanure dans ton service* » et qu'il est revenu le 03 juillet pour lui demander s'il avait nettoyé la machine et informé les équipes de la présence de cyanure.

M. [redacted] fait toutefois valoir que son alerte s'inscrit dans les dispositions de l'article L. 4133-1 du code du travail qui prévoit que le salarié dispose d'un droit d'alerter immédiatement l'employeur s'il estime de bonne foi que les produits utilisés par l'établissement font peser un risque grave sur la santé publique. Il ne peut dès lors pas être reproché à M. [redacted] d'avoir alerté son supérieur hiérarchique direct ni le

superviseur du service concerné qui doit être considéré comme un représentant de l'employeur. Par ailleurs, la communication d'une telle information à une salariée membre du comité social et économique est prévue par l'article L. 4133-2. Aucun grief ne peut donc être reproché au salarié quant aux destinataires de l'alerte.

L'employeur reproche également à M. [redacted] d'avoir alerté l'entreprise alors que, du fait de sa formation, il avait les connaissances suffisantes pour savoir que le produit en question ne présentait pas de danger et qu'il diffusait des informations erronées. Cet élément ne peut se déduire du fait que la machine n'avait fonctionné que pour quelques essais et qu'elle n'était plus utilisée depuis le 29 juin 2020, ce dont M. [redacted] n'était pas informé. L'employeur ne produit par ailleurs aucun élément permettant de considérer que M. [redacted] pouvait avoir connaissance du fait que le thiocyanate d'ammonium n'était présent qu'en très petite quantité. En effet, cet élément résulte uniquement du rapport du 30 juillet 2021 suite à une évaluation de l'exposition au produit du poste d'électropolissage effectuée à la demande de l'employeur après le déclenchement de la procédure prud'homale.

S'agissant de l'emploi du terme « cyanure », ce seul élément apparaît insuffisant pour caractériser, de la part de M. [redacted], une volonté de faire peur et de mettre l'employeur en difficulté. Il sera relevé à ce titre que le responsable des services techniques évoque également dans son attestation la présence d'un « produit contenant du cyanure », sans employer le terme de thiocyanate d'ammonium, pour expliquer qu'il avait été informé de la présence de ce produit par le commercial qui avait procédé à la mise en route de la machine.

Il résulte de ces éléments que l'employeur ne démontre pas que M. [redacted] aurait fait un usage abusif de sa liberté d'expression. Il ne pouvait dès lors procéder à son licenciement pour avoir alerté des représentants de l'employeur et des membres du comité social et économique sur la présence d'un produit dérivé du cyanure. Le licenciement pour un tel motif est nul et le jugement sera infirmé en ce qu'il a débouté M. [redacted] de ses demandes portant sur la nullité du licenciement, dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour ce motif.

Sur les demandes indemnitaires

Vu l'article L. 1235-3-1 du code du travail,

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée au salarié, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à retrouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de condamner la société [redacted] à payer à M. [redacted] la somme de 70 000 euros net à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul.

Le jugement sera par ailleurs confirmé quant aux montants mis à la charge de l'employeur au titre du rappel de salaire au titre de la mise à pied conservatoire, de l'indemnité légale de licenciement, de l'indemnité conventionnelle de préavis et des congés payés y afférents, la société [redacted] ne faisant état d'aucun élément susceptible de remettre en cause les modalités de calcul appliquées par le conseil de prud'hommes.

Sur le caractère vexatoire du licenciement

La nullité du licenciement et l'ancienneté du salarié sont insuffisantes pour établir le caractère vexatoire du licenciement allégué par M. _____ qui par ailleurs ne justifie pas de l'existence d'un préjudice moral distinct. Le jugement sera donc confirmé de ce chef.

Sur l'obligation de sécurité

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité, ce qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs et lui interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés.

Pour s'opposer à la demande de M. _____, l'employeur fait valoir que le produit contenant du thiocyanate d'ammonium ne présentait aucun caractère de dangerosité. Il résulte à ce titre de l'attestation du responsable des services techniques que le commercial qui a procédé à l'installation de la machine dans l'atelier lui a indiqué qu'il n'y avait aucun danger pour les salariés.

Force est de constater toutefois que l'employeur ne justifie d'aucune action sérieuse d'évaluation de la dangerosité du produit avant la mise en route de cette machine, alors que la fiche de sécurité correspondante mentionne un danger en cas d'ingestion. Interrogé par l'employeur suite à l'intervention de M. _____, le médecin du travail a d'ailleurs préconisé le port d'équipements de protection individuelle par les salariés et aucun élément ne permet que l'employeur s'est effectivement assuré de l'utilisation de ces équipements. Il en résulte que l'employeur ne démontre pas avoir mis en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé des salariés concernés.

M. _____ ne soutient toutefois pas qu'il serait intervenu sur ladite machine ni qu'il aurait été directement exposé au produit concerné. Il ne démontre dès lors aucun préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Le jugement sera donc confirmé de ce chef.

Sur les intérêts au taux légal

Les créances de nature salariales produiront intérêts au taux légal à compter du 03 février 2021, date de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes. Les créances de dommages et intérêts produiront intérêts à compter de la date de l'arrêt.

Sur le remboursement des indemnités de chômage

Aux termes de l'article L. 1235-4 du code du travail, dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

En l'espèce, la nullité du licenciement est prononcée sur le fondement de l'article L. 1221-1 du code du travail qui n'est pas visé par l'article L. 1235-4. Il n'y a donc pas lieu d'ordonner le remboursement par l'employeur des indemnités qui auraient été versées par Pôle emploi ou France Travail.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la société [] aux dépens ainsi qu'au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Compte tenu de l'issue du litige, il convient de condamner la société [] aux dépens de l'appel. Par équité, la société OREST GROUP sera en outre condamnée à payer à M. [] la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et sera par ailleurs déboutée de la demande présentée sur ce fondement.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par mise à disposition au greffe par arrêt contradictoire, après en avoir délibéré conformément à la loi,

INFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Strasbourg du 18 octobre 2022 en ce qu'il a :

- débouté M. [] de sa demande de nullité du licenciement,
- dit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,
- condamné la S.A.S. OREST GROUP au paiement de la somme de 70 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

CONFIRME le jugement sur le surplus de ses dispositions soumises à la cour ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,

DIT que le licenciement est nul ;

CONDAMNE la S.A.S. [] à payer à M. [] la somme de **70 000 euros net (soixante-dix mille euros)** à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, avec intérêts au taux légal à compter de la date de l'arrêt ;

DIT que les créances de nature salariales produiront intérêts au taux légal à compter du 03 février 2021 et les dommages et intérêts à compter de la date du jugement du conseil de prud'hommes ;

CONDAMNE la S.A.S. [] aux dépens de la procédure d'appel ;

CONDAMNE la S.A.S. [] à payer à M. [] la somme de **2 000 euros (deux mille euros)** sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

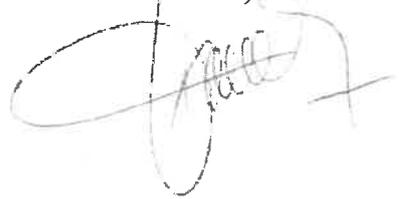
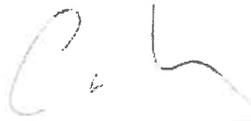
DÉBOUTE la
code de procédure civile ;

de sa demande au titre de l'article 700 du

Ledit arrêt a été prononcé par mise à disposition au greffe le **30 mai 2025**, signé par Madame Christine Dorsch, Président de Chambre et Madame Claire Bessey, Greffier.

Le Greffier,

Le Président,



Pour Copie Conforme
Le Greffier,



En conséquence la République Française mande et ordonne . A tous huissiers de justice sur ce requis de mettre ladite décision à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la force publique de prêter main-force lorsqu'ils en seront légalement requis. En foi de quoi la présente décision a été signée par Le Président et le Greffier

Fait à
Colmar, le

05 JUIN 2025



Le Greffier

