

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D' APPEL D' AIX-EN-PROVENCE
Chambre 4-5

ARRÊT DU 07 NOVEMBRE 2019

Rôle N° RG 18/04164

N° Portalis DBVB-V-B7C-BCCKW

B X

C/

SAS NICE MUSIC

Décision déferée à la Cour :

Jugement du Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de NICE en date du 13 Février 2018
enregistré au répertoire général sous le n° 16/00965.

APPELANT

Monsieur B X, demeurant [...]

représenté par Me Olivier ROMANI de la SELARL POLI MONDOLONI ROMANI & ASSOCIES,
avocat au barreau de NICE

INTIMEE

SAS NICE MUSIC, demeurant [...]

représentée par Me Yves LE MAUT, avocat au barreau de NICE substitué par Me Camille POINAT,
avocat au barreau de NICE

*_*_*_*_*_*

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions des articles 785 et 786 du code de procédure civile, l'affaire a été
débattue le 3 septembre 2019, en audience publique, les avocats ayant été invités à l'appel des causes à
demander à ce que l'affaire soit renvoyée à une audience collégiale s'ils n'acceptaient pas de plaider
devant les magistrats rapporteurs et ayant renoncé à cette collégialité, l'affaire a été débattue devant
Mme SALVAN, président de chambre et Mme ALVARADE, conseiller.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre

Madame Béatrice THEILLER, Conseiller

Madame Mariane ALVARADE, Conseiller

Greffier lors des débats : Mme Pascale ROCK.

Les parties ont été avisées que le prononcé de la décision aurait lieu par mise à disposition au greffe le 07 Novembre 2019.

ARRÊT

Contradictoire,

Prononcé par mise à disposition au greffe le 07 Novembre 2019.

Signé par Madame Michelle SALVAN, Président de Chambre et Mme Pascale ROCK, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

*_*_*_*_*_*

FAITS ET PROCEDURE

Monsieur B X a été engagé par la SAS Nice Music, en qualité de chroniqueur-pigiste, à compter du 16 août 2010, suivant contrat à durée déterminée devenu indéterminée, d'abord à temps partiel puis à temps complet à compter du 1er janvier 2014, moyennant un salaire brut moyen mensuel qui était en dernier lieu de 1 518,60 euros.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale de la Radiodiffusion. La SAS Nice Music exploite depuis 1986 une station de radio locale privée acquise en 2015 par D E la SAS Nice Music employait habituellement moins de onze salariés (4).

M. X s'est trouvé placé en arrêt de travail du 7 juillet 2016 au 12 août 2016.

Le 28 juillet 2016, M. X a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la reconnaissance du statut de journaliste et la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Le 2 septembre 2016, il a pris acte de la rupture du contrat de travail.

Par jugement rendu le 13 février 2018 le conseil de prud'hommes de Nice :

— l'a débouté de sa demande de requalification professionnelle

— a dit que la prise d'acte s'analyse en une démission

— l'a débouté de l'ensemble de ses demandes

— a mis les dépens à la charge du salarié

M. X a interjeté appel de cette décision dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas critiquées.

MOYENS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Aux termes de ses dernières écritures transmises par la voie électronique le 30 mai 2018, M. X, appelant soutient :

— qu'il doit bénéficier du statut de journaliste et obtenir un rappel de salaire du 2 septembre 2013 au 2 septembre 2016 correspondant à la qualification de Reporter-Rédacteur-Présentateur coefficient 150

— que les relations de travail se sont dégradées à partir de 2016 dans les suites du rachat de la société par M. Y qui lui a notifié qu'il pouvait démissionner lorsque le salarié lui a demandé sa stratégie de développement de la radio, qu'ayant saisi la juridiction prud'homale aux fins de résiliation judiciaire du contrat de travail il a pris acte de la rupture du code du travail en raison du comportement harcelant et déloyal de l'employeur qui l'a poussé à la démission et ne lui a pas fait subir de visite médicale de reprise après un arrêt de travail de trente jours.

Il sollicite la réformation du jugement et demande de confirmer le jugement en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande reconventionnelle, de le confirmer pour le surplus de lui reconnaître le statut de Journaliste avec toutes conséquences de droit, de dire et juger que la prise d'acte est légitime et s'analyse en un licenciement nul ou à tout le moins abusif, de condamner l'employeur au paiement des sommes suivantes :

— Rappel de salaires : 9 255,24 €

— Congés payés sur rappel de salaires : 925,52 €

— Indemnité de préavis : 4 555,80 €

— Congés payés sur préavis : 455,58 €

— Indemnité de licenciement : 1 846,62 €

— Dommages et intérêts pour déloyauté et harcèlement moral 10 000,00 €

— Dommages et intérêts pour rupture nul et abusive : 36 450,00 €

Il demande d'ordonner sous astreinte de 100 € par jour de retard la délivrance des documents suivants rectifiés : certificat de travail, attestation pour le Pôle emploi et bulletins de paye, de dire que les créances salariales porteront intérêts au taux légal capitalisé à compter de la demande en justice, de condamner la SAS Nice Music au paiement de la somme de 3.000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Aux termes de ses dernières écritures transmises par la voie électronique le 10 septembre 2018, la SAS Nice Music, intimée fait valoir :

— que M. X a la qualification de « chroniqueur » laquelle correspond selon la convention collective à la fonction d'animateur de radio,

— que selon la jurisprudence, la profession de journaliste consiste « dans l'exercice permanent de l'une des activités intellectuelles que comporte la composition rédactionnelle d'une publication ou du service d'une agence de presse d'information »; qu'elle implique la réunion de quatre conditions non remplies en l'espèce,

— que le fait que M. X ait réalisé des interviews et autres chroniques épisodiquement ne permet pas cette qualification de journaliste,

— s’agissant de la rupture du contrat de travail, que, comme l’a retenu le conseil de prud’hommes l’ensemble des emails visés sous bordereau par le salarié au soutien d’un harcèlement moral sont des échanges entre la secrétaire Madame F G, de nationalité russe et résidente en Russie, de Monsieur Y, président de la SAS Nice Music et M. X; que la lecture des emails envoyés par Madame F G permet de comprendre qu’elle écrit le français d’une manière « parlé », que le défaut de visite médicale de reprise invoqué par le salarié n’est pas suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail.

la SAS Nice Music demande en conséquence :

A titre principal,

Confirmer le jugement sauf en ce qu’il n’a pas fait droit à la demande au en application de l’article 700 du code de procédure civile

Rejeter les demandes de M. X

Dire et juger que M. X a démissionné de son poste le 30 août 2016

Si par extraordinaire, le tribunal de Céans prend acte de la rupture du contrat de travail sollicitée par M. X

Prononcer le licenciement sans cause réelle et sérieuse de M. X

Rejeter la demande de dommages et intérêts comme étant infondée

Dire et juger que l’employeur est redevable de la somme de 7101,54 €net (1183,59 x 6 au titre de l’indemnité de rupture)

Rejeter les autres demandes du salarié

Dire et juger que la SAS Nice Music a envoyé l’ensemble des documents à M. X par courrier en date du 6 septembre 2016.

Dire et juger que M. X a encaissé la somme de 1800.04 €au titre du solde de tout compte.

En tout état de cause, condamner le salarié au versement de la somme de 1500 €au titre de l’article 700 du code de procédure civile.

L’ordonnance de clôture a été prononcée le 22 août 2019.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des prétentions et moyens et de l’argumentation des parties, il est expressément renvoyé aux conclusions des parties et au jugement déféré.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur les demandes relatives à l’exécution du contrat de travail

Au soutien de son appel, M. X fait valoir qu'il réalisait un travail d'écriture, de recherches, d'interview relevant par essence du statut de journaliste.

Ainsi, il présentait des émissions en lien avec l'actualité sur des tranches horaires données, élément caractéristique du statut de journaliste. Il préparait ses sujets et les reportages, les réalisaient et les montaient, ce qui nécessitait d'être au fait de l'actualité, de la traiter et de la rendre accessible à tous.

Il soutient que les éléments caractéristiques du statut de journaliste sont selon lui réunis puisqu'il exerçait la profession de journaliste, à titre principal, lui procurant l'essentiel des ressources, dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse.

M. X a fourni à la cour une clé usb comportant divers dossiers qu'il réalisés et notamment : dossier « Brand l'insoumis », dossier « Expo Jackie Kennedy » dossier « Journées de Moscou à Nice » dossier « Massena Immobilier » dossier « Agenda du Week-end » dossier « Agenda Sorties » dossier « Communiqués » .

Il expose avoir interviewé de nombreuses personnes te personnalités, animé quotidiennement les chroniques « City Tour» et qu'à ce titre, il rédigeait, montait et faisait la dictée à l'antenne de ses chroniques sur divers sujets, avoir également animé des émissions en direct et notamment les informations et les flashes news.

Il précise qu'il effectuait un point sur les agendas et sur l'actualité et ce de manière quotidienne.

Il ajoute qu'il était annoncé comme « chargé des informations » dans les guides annuels du club de Presse des Alpes Maritimes

Ayant six ans et 1 mois d'ancienneté au sein de la SAS Nice Music, il explique que le coefficient à appliquer est le coefficient 150 de sorte qu'il devait bénéficier d'un salaire mensuel brut de 1 749,89 euros.

Selon l'article L7111-3 du code du travail :

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

Un journaliste se distingue d'un simple communicant par la manière dont il effectue son travail. Un véritable journaliste doit pouvoir 'sourcer' son information, la recouper et la mettre en perspective.

La mise en perspective est le fait de donner plusieurs points de vue sur un sujet. Tout article qui donne un point de vue unique, positif sur le sujet qu'il traite n'est pas un travail de journaliste mais plus vraisemblablement un travail de 'communicant'.

La fonction réelle de Monsieur X consistait très majoritairement à faire des annonces de chansons, programmes, et accessoirement à présenter des informations locales. S'il lui est arrivé de réaliser des interviews ou des présentations, c'est à titre exceptionnel.

S'agissant des points informations Monsieur X avait pour mission de lire à l'antenne, entre autres choses, des nouvelles locales issues du journal Nice Matin.

Ces constats sont confirmés par Monsieur H I, ancien directeur général de M. X qui atteste :

« j'ai recruté Monsieur B X en qualité de chroniqueur le 16 août 2010.

Les fonctions de Monsieur B X ont, jusqu'à la cessation de mes fonctions, toujours été celles d'un animateur-chroniqueur. Il lisait à l'antenne certaines informations prélevées directement dans le journal Nice Mati, mais ne réalisait aucun travail de conception ou de rédaction.

Il a réalisé très sporadiquement des interviews auprès de quelques invités dans le cadre de l'animation d'antenne, la radio étant une radio musicale ce type de mission était exceptionnel.

Au vu de mon expérience dans le monde de la radio, il me semble impossible de considérer que Monsieur B X ait réalisé une mission de journaliste mais bien celle d'un animateur- chroniqueur.»

Il résulte de ces éléments que le statut de journaliste ne peut être reconnu à M. X. Le jugement déféré sera sur ce point confirmé.

Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail

En cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit, soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

Il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur. 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 est 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.

Il résulte de la combinaison des articles L.1231-1, L.1237-2 et L.1235-1 du code de travail que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail.

M. X a pris acte de la rupture de son contrat de travail par courrier du 30 août 2016, reçu le 2 septembre 2016, reprochant à son employeur des manquements ayant justifié la saisine du conseil de prud'hommes et étant à l'origine de son arrêt de travail s'analysant en un harcèlement moral et en une déloyauté contractuelle ainsi que de ne lui avoir pas fait subir de visite de reprise après un arrêt de travail de plus de trente jours en violation des dispositions de l'article R 4624-23 du code du travail.

La SAS Nice Music répond qu'elle n'a jamais refusé l'organisation de la visite médicale de son salarié mais qu'elle « n'en avait pas connaissance ». Le fait est que l'employeur écrivait à M. X le 6 septembre 2016 « Je tiens à vous préciser que n'étant pas encore familier avec le système français, j'ignorais jusqu'à l'existence de cette visite. Le cabinet comptable étant en congés le mois d'août, il n'a pas pu attirer mon attention sur la nécessité de l'organiser.

Dans ce contexte, le manquement s'il est avéré ne revêt pas un tel caractère de gravité qu'il justifie la rupture du contrat de travail.

Aux termes dispositions des articles L1152-1 aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Selon l'article L1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

M. X a produit divers mails émanant de l'employeur en la personne de Mme F G :

• 5 avril 2016 :

« Compte tenu de ton travail ces derniers temps, une impression se forme que tu te fiches de ton travail, de l'équipe et de la radio. On sent un manque de contribution, un manque de motivation. Les autres doivent exécuter le travail que tu as pu faire. Cela désorganise le travail de toute la radio. En plus la qualité de ton travail a diminué avec une attitude pareille au travail ne peut pas être question d'évoluer le salaire. Si tu te fiches de faire plus que le travail d'un animateur, tu te fiches de l'équipe, tu te fiches du développement de la radio. Monsieur Y supportait ce comportement depuis longtemps et sa patience est à bout. Si tu ne crois plus à Nice Radio, tu n'es plus en équipe. En ce cas-là, peut être mieux vaut-il d'écrire une lettre de démission ' »

M. X accusait réception de ce message en s'étonnant de griefs formulés à son encontre pour la première fois et il expliquait se trouver dans l'attente de propositions d'amélioration et demandait que lui soient communiqués les faits à l'appui de propos pour le moins appropriés à sa situation professionnelle.

• 6 avril 2016 :

« Monsieur Y n'a pas d'intention de prouver quoi que ce soit, il voit tout par ton travail . Il n'aime pas les informations régionales que tu composes, elles ne sont pas intéressantes. Il n'aime pas que tu ne réagis pas aux demandes de tes collègues. Tu n'es pas en équipe. Si tu souhaites un avertissement officiel tu le recevras. Cordialement. »

• 15 juin 2016, l'employeur énumérait les griefs qu'il reprochait à M. X « M. A n'a pas remarqué d'initiative de ton côté. De plus ton travail est devenu pire, tu ne remplis pratiquement pas tes fonctions. Le travail que tu fais représente plutôt un sabotage. Il est évident que tu ne respectes ni tes collègues ni Monsieur Y » Il lui demandait de changer d'attitude et qu'à défaut, il proposerait soit une démission soit un licenciement disciplinaire ou économique.

M. X répondait être dans l'attente d'un rendez vous avec un avocat ou de l'enclenchement d'une processus de licenciement.

• 20 juin 2016 « compte tenu que vous travaillez à la radio déjà 5 ans Monsieur Y ne voudrait pas mettre fin à notre collaboration avec un conflit. Nous accepterons une démission. Sinon nous

considérons qu'un rendez vous avec l'avocat n'est pas nécessaire, vous pouvez nous envoyer un mail avec l'information pour l'avocat et il lui sera transmis. Ensuite l'avocat vous contactera. »

Finalement, le 23 juin 2016, l'employeur proposait une rupture amiable du contrat de travail à la date du 31 juillet 2016 avec une indemnité légale de 1 800 €

M. X a produit son arrêt de travail du 7 juillet 2016 jusqu'au 12 août 2016, (mais il procède par voie d'affirmation lorsqu'il déclare que pendant son arrêt de travail, dont le motif médical n'est pas communiqué, il était suivi par un psychiatre du fait de sa dépression).

L'ensemble des éléments ainsi produits laisse présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Il appartient dès lors à la SAS Nice Music d'établir que les agissements tels que décrits ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral et ont une cause objective dont l'employeur peut justifier ;

la SAS Nice Music répond qu'elle n'a jamais cherché à harceler son salarié, les différends existant entre le salarié et la direction étant liés à la présentation de la Radio et son évolution vers un format Franco-Russe qui semblait déplaire à Monsieur X lequel n'a fait aucun effort pour aider à la mise en place de ce format.

Il soutient que cette mauvaise volonté ressort assez clairement des pièces produites montrant qu'il avait une attitude assez peu constructive confirmée par l'ensemble de ses collègues. Ainsi J K L précise bien dans son email adressé à la Direction en date du 6 avril 2016 :

« Amicalement je le connais depuis 4 ans et c'est une personne que j'apprécie mais ça n'est plus suffisant.

Mon but avec vous c'est de faire connaître, développer la Radio. Ça passe par un état d'esprit d'équipe qu'il n'a jamais eu.

Il ne connaît personne, ne souhaite pas sortir de la radio et ce qui se passe dans nos locaux ne l'intéresse pas. Il faut de la motivation. Il faut plus de rapidité de sa part et il faut bien plus de travail sans penser que je suis toujours derrière en train de rattraper.»

Ce faisant l'employeur ne fournit aucun élément objectif de nature à expliquer les comportements invoqués de M. X.

En effet, des pressions exercées sur un salarié pour le conduire à démissionner, caractérisent à elles seules, le harcèlement moral subi par le salarié.

Le harcèlement moral ainsi subi par M. X ouvre droit à indemnisation du préjudice occasionné qui sera intégralement réparé par l'allocation de dommages-intérêts à concurrence de la somme de 5 000 euros.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail de M. X, salarié victime de harcèlement moral est nul dès lors qu'il présente un lien avec les faits de harcèlement.

Il sera alloué à M. X les indemnités suivantes :

— Indemnité de préavis : 4 555,80 €

— Congés payés sur préavis : 455,58 €

— Indemnité de licenciement : 1 846,62 €

— Dommages et intérêts pour licenciement nul : 20 000 €

Sur les intérêts

La somme allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation.

Les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt – du jugement entrepris qui est confirmé.

Il convient d'ordonner la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 devenu 1343-2, du code civil.

Sur les autres demandes

La cour ordonnera à la SAS Nice Music de remettre à M. X les documents de fin de contrat rectifiés : l'attestation destinée au Pôle emploi, le certificat de travail et un bulletin de salaire conformes à la présente décision.

Il n'est pas nécessaire d'assortir cette obligation d'une astreinte.

Sur les dépens et les frais non-répétibles

la SAS Nice Music, M. X qui succombe pour l'essentiel de ses prétentions, doit supporter les dépens et il y a lieu de la condamner à payer à M. X une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile qu'il est équitable de fixer à la somme de 1.800 euros au titre des frais de première instance et d'appel ; la SAS Nice Music doit être déboutée de cette même demande.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, après en avoir délibéré, statuant par arrêt contradictoire prononcé par mise à disposition au greffe, en matière prud'homale,

Confirme le jugement entrepris mais seulement en ce qu'il déboute Monsieur B X de sa demande de requalification professionnelle,

L'infirmant pour le surplus et statuant à nouveau des seuls chefs infirmés,

Juge que la prise d'acte s'analyse en un licenciement nul,

Condamne la SAS Nice Music à payer à Monsieur B X les sommes suivantes :

— indemnité de préavis : 4 555,80 €

— congés payés sur préavis : 455,58 €

— indemnité de licenciement : 1 846,62 €

— dommages et intérêts pour harcèlement moral : 5 000 €

— dommages et intérêts pour licenciement nul: 20 000 €

Ordonne à la SAS Nice Music de remettre à M. X ses bulletins de salaire, le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi rectifiés conformes au présent arrêt,

Dit n'y avoir lieu de prononcer une astreinte,

Dit que les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

Dit que la somme allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation,

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1154 devenu 1343-2, du code civil,

Condamne la SAS Nice Music à payer à M. X une somme de 1.800 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute la SAS Nice Music de sa demande d'indemnité de procédure,

Condamne la SAS Nice Music aux dépens de première instance et d'appel,

Rejette toute autre demande.

LE GREFFIER LE PRESIDENT