

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 7

ARRÊT DU 21 Juin 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S N° RG 16/07540

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 27 Avril 2016 par le Conseil de Prud'hommes  
- Formation paritaire de PARIS RG n° F14/13822

APPELANTE

Madame Valérie Z

Maisons Laffitte

née le ..... à Dijon (21000) comparante en personne, assistée de Me Maï LE PRAT, avocat au  
barreau de PARIS, toque J018

INTIMÉE

SNC BAUER MEDIA France PARIS

N° SIRET 333 110 708

représentée par Me Annie MOREAU, avocat au barreau de PARIS, toque R078

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été  
débattue le 21 Mars 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant  
M. Rémy ... .. L'HENORET, Conseiller, chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Brigitte DELAPIERREGROSSE, Présidente

Monsieur Rémy ... .. L'HENORET, Conseiller

Monsieur Philippe MICHEL, Conseiller

Greffier : Mme Anna TCHADJA-ADJE, lors des débats

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- mis à disposition 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 Madame Brigitte ..., et par Madame Anna TCHADJA ADJE, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Mme Valérie Z a été engagée le 1er janvier 1992 par la SNC BAUER MEDIA FRANCE dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en qualité de rédactrice graphiste adjointe, classification journaliste au coefficient 112 de la convention collective nationale des journalistes avec une reprise d'ancienneté au 18 novembre 1991 et promue au terme d'un avenant du 2 janvier 2001 aux fonctions de première rédactrice graphiste (Directrice Artistique) coefficient 174 pour une rémunération mensuelle de 4.262 euros brut, hors rémunération exceptionnelle annuelle de 8.000 euros au titre de son activité concernant le hors-série Maxi-Astro.

Mme Valérie Z a été placée en arrêt de travail pour maladie du 8 au 11 octobre 2013, puis de manière continue du 17 octobre 2013 au 30 juin 2015.

A l'issue d'une visite réalisée le 2 décembre 2013 pendant son congé maladie, le médecin du travail a émis un avis "d'inaptitude temporaire totale" de Mme Valérie Z.

Le 29 octobre 2014, Mme Valérie Z a saisi le Conseil de prud'hommes de PARIS d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et formulé diverses demandes indemnitaires et de rappel de salaire à son encontre.

A l'issue de deux visites de reprise des 1er et 16 juillet 2015, Mme Valérie Z a été déclarée "inapte définitivement au poste de directrice artistique dans l'établissement" et "apte à un poste dans un autre établissement de l'entreprise."

Mme Valérie Z a fait l'objet le 14 septembre 2015 d'une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, qui s'est tenu le 23 septembre 2015 avant d'être licencié par lettre du 29 septembre 2015 pour inaptitude.

Dans le dernier état de ses prétentions, Mme Valérie Z a demandé au Conseil de prud'hommes de PARIS de :

- Constater que l'inaptitude résulte des actes d'harcèlement moral dont elle a été victime au sein de la société,

- Dire et juger que le licenciement est nul et de nul effet, A titre subsidiaire,

- Dire et juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse, - Résiliation judiciaire du contrat de travail,

- Indemnité compensatrice de préavis : 10.569,76 euros ; - Congés payés afférents : 1.056,98 euros ;

- Indemnité de licenciement légale au titre des 15 premières années de la relation contractuelle: 10.000,05 euros ;

- Indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse : 126.837,12 euros ;

- Dommages et intérêts en réparation du préjudice lié aux circonstances vexatoires de la

rupture du contrat de travail : 10.569,76 euros ;

- Rappel de salaires 2013 : 8.000 euros ; - Congés payés afférents : 800,00 euros ;

- Dommages et intérêts au titre de la non prise en compte du salaire complémentaire de 8.000 euros dans l'indemnisation de la maladie en 2014 : 8.800 euros ;

- Dommages et intérêts pour harcèlement moral : 30.000 euros ;

- Dommages et intérêts pour manquement de l'employeur au respect de son obligation de sécurité et résultat : 30.000 euros ;

- Remise des documents sociaux conformes à ladite décision : attestation destinée au Pôle emploi, certificat de travail et bulletins de paie

- Article 700 du Code de procédure civile : 3.000 euros ;

- Intérêts au taux légal

- Exécution provisoire (article 515 du Code de procédure civile)

-Dépens

La cour est saisie d'un appel régulièrement formé le 25 mai 2016 par Mme Valérie Z contre le jugement du Conseil de prud'hommes de PARIS du 27 avril 2016, notifié le 04 mai 2016 qui l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes, a débouté la SNC BAUER MEDIA FRANCE de sa demande reconventionnelle au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et a condamnée Mme Valérie Z aux dépens.

Vu les écritures du 21 mars 2018 au soutien des observations orales par lesquelles Mme Valérie Z demande à la cour de :

- Confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté la société BAUER MEDIA France de sa demande présentée au titre de l'article 700 du Code de procédure civile mais l'infirmier pour le surplus.

- Constater que l'inaptitude résulte des actes d'harcèlement moral dont elle a été victime au sein de la société,

- Dire et juger que le licenciement est nul et de nul effet, A titre subsidiaire,

- Dire et juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- Résiliation judiciaire du contrat de travail,

- Indemnité compensatrice de préavis : 10.569,76 euros ;

- Congés payés afférents : 1.056,98 euros ;

- Indemnité de licenciement légale au titre des 15 premières années de la relation

contractuelle: 10.000,05 euros ;

- Indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse : 126.837,12 euros ;
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice lié aux circonstances vexatoires de la rupture du contrat de travail : 10.569,76 euros ;
- Rappel de salaires 2013 : 8.000 euros ;
- Congés payés afférents : 800,00 euros ;
- Dommages et intérêts au titre de la non prise en compte du salaire complémentaire de 8.000 euros dans l'indemnisation de la maladie en 2014 et 2015 au titre de sa maladie : 11.545,61 euros ;
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral : 30.000 euros ;
- Dommages et intérêts pour manquement de l'employeur au respect de son obligation de sécurité de résultat : 30.000 euros ;
- Remise des documents sociaux conformes à ladite décision : attestation destinée au Pôle emploi, certificat de travail et bulletins de paie,
- Article 700 du Code de procédure civile : 5.000 euros ;
- Intérêts au taux légal,
- Dépens.

Vu les écritures du 21 2018 au soutien de ses observations orales au terme desquelles la SNC BAUER MEDIA FRANCE demande à la cour de :

A titre principal :

- Confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de PARIS,
- Débouter Mme Z de l'intégralité de ses demandes,

A titre subsidiaire :

- Fixer le salaire de référence de Mme Z à 4.618,21 euros ;
- Réduire à plus juste proportion les demandes financières de Mme Z,
- Article 700 du Code de procédure civile : 5.000 euros ;
- Dépens.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties la cour, conformément à

l'article 455 du code de procédure civile, renvoie aux conclusions déposées et soutenues l'audience.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'exécution du contrat de travail :

Pour infirmation de la décision entreprise concernant le retrait de ses fonctions de Directrice Artistique du supplément "Maxi Astro" et ses conséquences relatives au rappel de salaires au titre 2013 et aux dommages et intérêts au titre de la non prise en compte du salaire complémentaire dans l'indemnisation de la maladie en 2014 et 2015, Mme Valérie Z fait valoir que le fait de lui avoir confié cette responsabilité pendant dix ans en contrepartie d'une rémunération complémentaire de 8.000 euros qualifiée à tort de prime exceptionnelle, constitue un engagement unilatéral de son employeur qu'il ne pouvait remettre en cause sans respecter le formalisme relatif à la dénonciation des engagements unilatéraux.

La SNC BAUER MEDIA FRANCE objecte qu'à l'occasion d'un entretien auquel elle avait été convoquée en avril 2013, la salariée a été informée qu'elle n'était plus chargée de l'élaboration du hors-série "Maxi-Astro", que le retrait de cette attribution qui n'avait aucun caractère contractuel et pour lequel elle percevait une prime annuelle exceptionnelle, relevait du pouvoir de direction de l'employeur.

Ceci étant, constitue un engagement unilatéral, l'avantage supplémentaire que l'employeur accorde aux salariés par rapport à la loi, à la convention collective ou aux accords d'entreprise ou d'établissement et qui se distinguent de l'usage en ce qu'il est issu d'une volonté explicite de l'employeur qui lui confère une force obligatoire.

En l'espèce, le fait d'avoir confié à une première rédactrice graphiste, la maîtrise d'un hors série dont elle avait la responsabilité artistique pendant une durée de dix ans et de lui avoir versé en contrepartie de sa contribution à son élaboration, une prime exceptionnelle ne constitue pas en soi un engagement unilatéral à son égard, de sorte que le retrait de cette attribution qui relève du pouvoir de direction de l'employeur, n'avait pas à être précédé de la procédure de dénonciation invoquée par la salariée qui doit être déboutée des demandes formulées à ce titre.

Il y a lieu en conséquence de confirmer la décision entreprise de ces chefs.

Sur le harcèlement:

Pour infirmation, Mme Valérie Z fait essentiellement plaider qu'elle s'est vue retirer unilatéralement et brutalement les fonctions de "Directrice Artistique" qu'elle exerçait depuis plus de 10 ans et priver du versement complémentaire, à l'origine de problèmes financiers importants, que la décision a été prise de ne plus la remplacer durant ses congés à compter de 2013 et a subi une surcharge de travail ainsi que des reproches incessants et permanents sur la qualité de son travail à compter d'octobre 2012, outre l'adoption d'un comportement hostile à son égard et l'existence de pressions répétées de Mr Didier ... à son encontre, à raison de l'exigence de la réalisation d'un travail impossible à accomplir dans le temps imparti.

Mme Valérie Z qui impute également à son employeur d'avoir été l'objet d'un isolement ainsi que de propos agressifs, blessants et humiliants à l'origine du syndrome anxio-dépressif

qu'elle a développé, indique l'avoir alerté ainsi que l'Inspection du travail et le CHSCT mais qu'il n'a pas été donné de suite à sa demande d'enquête au prétexte qu'elle était en arrêt de travail.

La SNC BAUER MEDIA FRANCE rétorque que la salariée ne peut lui reprocher d'avoir cessé de lui confier la réalisation du hors série qui n'avait pas de caractère contractuel, que le choix de gestion consistant à lui retirer la maîtrise du hors série relève du pouvoir de direction qui n'appartient qu'à l'employeur, que ce n'est qu'à la suite du refus de l'augmentation qu'elle avait sollicitée que la salariée a fait état de harcèlement de la part de son supérieur, en raison en réalité d'un seul incident concernant la couverture du hors série, qu'elle n'a saisi les délégués du personnel et le CHSCT que dix mois après, que ses allégations et les attestations produites font état de faits antérieurs à 2012 sans évoquer de harcèlement, ou comportent des affirmations et des ressentis.

La SNC BAUER MEDIA FRANCE fait par ailleurs observer que parallèlement au retrait de ses attributions de Directrice artistique du hors série qui a donné lieu à de nombreux échanges entre mai et septembre 2013, ce n'est qu'après le refus du directeur de lui accorder l'augmentation qu'elle réclamait que la salariée a invoqué des faits de harcèlement que ne peut constituer le fait pour son supérieur, directeur artistique d'exiger d'elle qu'elle apporte des corrections à son travail.

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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 L.1152-2 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral et pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

En application de l'article L.1152-3 du code du travail, un licenciement intervenu dans ce contexte est nul.

En l'espèce, les faits invoqués par Mme Valérie Z pris dans leur ensemble, tels que le fait de lui retirer les attributions de Directrice artistique du supplément "Maxi-Astro", d'accentuer sa charge de travail en ne procédant pas à son remplacement pendant ses congés et en lui imposant l'élaboration de plusieurs dizaines de projets de première page pour un magazine contrairement aux usages ainsi que le fait d'adopter à son égard une attitude empreinte d'indifférence consistant à ne pas la saluer délibérément ou à l'ignorer, non sans exprimer en présence de collègues une animosité teintée d'ironie à connotation sexiste construite sur son patronyme "Mengniagniagnia" ainsi que cela résulte des attestations produites (pièces 24 à

31) aux débats par la salariée suffisent à laisser présumer l'existence de faits de harcèlement à son encontre.

En outre la salariée justifie de la dégradation de son état de santé caractérisée par un syndrome anxio-dépressif et une perte de confiance en soi ainsi que de la prise en charge thérapeutique dont elle a bénéficié, liée à l'exercice de ses fonctions suffit à l'établir, l'avis d'inaptitude qui en est résulté, précisant que l'intéressée était "inapte définitivement au poste de directrice artistique dans l'établissement" et "apte à un poste dans un autre établissement de l'entreprise."

En se bornant à soutenir que l'incident entre Mme Valérie Z et son supérieur était un fait isolé, que les attestations produites se rapportaient à une période antérieure à 2012 ou étaient dénuées d'intérêt, que la salariée nourrissait une hostilité à l'égard de son supérieur dont elle avait espéré le poste et que le retrait de ses attributions de Directrice artistique relevait de son pouvoir de direction, alors qu'il n'a pas été donné de suite à la demande d'enquête formulée tant par Mme Valérie Z que par les délégués du personnel, l'employeur qui ne peut opposer à la salariée le caractère tardif de la saisine du CHSCT, ne démontre pas que les décisions et attitudes adoptées à l'égard de Mme Valérie Z étaient fondées sur des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de ce qui précède qu'il y a lieu de déclarer nul le licenciement de Mme Valérie Z et par conséquent d'infirmier le jugement entrepris de ce chef.

Sur les conséquences du harcèlement et de la nullité du licenciement :

- quant à la réparation du préjudice moral résultant du harcèlement :

Les faits de harcèlement imputables à l'employeur tels que précédemment caractérisés sont à l'origine d'un préjudice moral distinct de celui résultant de la rupture du contrat de travail, en ce qu'il s'apprécie au regard des conditions dans lesquelles la salariée les a subis et de ses effets sur l'équilibre psychique de la salariée.

Ce préjudice tel qu'il ressort des débats et des pièces produites doit être évalué à la somme de 8.000 euros.

- quant au manquement à l'obligation de sécurité (prévention du harcèlement):

Il résulte des développements qui précèdent qu'en dépit de la connaissance qu'elle pouvait avoir des circonstances dans lesquelles sont intervenus les faits de harcèlement précités, auxquels Mme ... en sa qualité d'éditrice avait assisté, s'agissant en particulier de certains comportements de M. ... à l'égard de la salariée, la société qui en a été avertie dès mars 2014 par la salariée, avait été préalablement alertée par les délégués du personnel dès 2013 sur des cas de souffrance au travail, à l'origine pour "un salarié", en l'espèce Mme Valérie Z, d'un arrêt de travail.

Il est établi qu'au cours des réunions de comité d'entreprise, le Directeur a demandé à plusieurs reprises que lui soit signalé des cas précis y compris par l'intermédiaire de leur encadrement dont précisément le comportement pouvait être en cause et qu'aucune enquête n'a été diligentée à la suite des faits dénoncés par Mme Valérie Z et de l'interpellation de l'employeur par les IRP, au motif que l'intéressée était en arrêt et qu'une action de prévention

ne se justifierait qu'avant le retour de la salariée.

Ce faisant, l'employeur qui ne peut se prévaloir de l'absence de réponse positive de la part de Mme Valérie Z aux propositions de rendez-vous de la nouvelle DRH, a manqué à son obligation de prévenir les faits de harcèlement.

Cependant, la salariée qui était en arrêt de travail depuis le mois d'octobre 2013, n'explique pas en quoi ce manquement de l'employeur serait à son égard constitutif d'un préjudice distinct des préjudices par ailleurs indemnisés.

Il y a lieu en conséquence de la débouter de la demande formulée à ce titre et de confirmer la décision entreprise de ce chef.

- quant à la nullité du licenciement :

En application des articles L.1152-3 et L.1235-3 du code du travail, si le licenciement est nul et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu de l'effectif du personnel de l'entreprise, de la perte d'une ancienneté de 23 ans et dix mois pour une salariée âgée de 54 ans qui n'a pas retrouvé d'emploi ainsi que des conséquences matérielles et morales du licenciement à son égard, en particulier en raison de l'absence d'indemnité depuis le 30 septembre 2017 et des circonstances de la rupture ainsi que cela résulte des pièces produites et des débats, il lui sera alloué, en application de l'article L 1235-3 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017 une somme de 104.000 euros à titre de dommages-intérêts ;

Le licenciement étant nul, la salariée peut prétendre compte tenu des développements qui précèdent concernant la prime annuelle de 8.000 euros aux indemnités compensatrice de préavis et de congés afférents en application de l'article L7112-2 du travail qui dispose notamment que dans les entreprises de journaux et périodiques, en cas de rupture par l'une ou l'autre des parties du contrat de travail à durée indéterminée d'un journaliste professionnel, la durée du préavis, sous réserve du 3° de l'article L. 7112-5, est fixée à deux mois pour une ancienneté supérieure à trois ans, calculé sur la base d'un salaire moyen de 4.618,21 euros.

En ce qui concerne l'indemnité de licenciement, la salariée qui invoque les dispositions de l'article 46 de la Convention collective Nationale des journalistes, réclame en réalité une indemnité de congédiement.

En application de l'article L7112-3 du Code du travail, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à quinze.

En application de l'article 44 de la convention collective applicable, l'indemnité précitée se calcule sur le montant du dernier salaire perçu augmenté de 1/12ème pour tenir compte du 13ème mois, excluant de fait la prise en compte revendiquée de la prime annuelle.

Il est établi que Mme Valérie Z a perçu à ce titre la somme de 69 273,15 euros correspondant au montant auquel elle pouvait prétendre, de sorte qu'il y a lieu de confirmer la décision entreprise de ce chef et de la débouter de cette demande.



- quant au licenciement vexatoire :

La salariée n'explicite pas en quoi le préjudice moral dont elle sollicite réparation à ce titre serait distinct de ceux déjà indemnisés au titre de la nullité du licenciement et du harcèlement moral.

Il y a lieu de confirmer la décision entreprise de ce chef et de débouter Mme Valérie Z de la demande formulée à ce titre.

Sur la remise des documents sociaux

La demande de remise de documents sociaux conformes est fondée ; il y sera fait droit dans les termes du dispositif ci-dessous ;

Sur l'article 700 du Code de procédure civile

L'équité et la situation économique respective des parties justifient qu'il soit fait application de l'article 700 du code de procédure civile dans la mesure énoncée au dispositif ;

PAR CES MOTIFS,

La cour, statuant en dernier ressort et par arrêt contradictoire mis à la disposition des parties au greffe,

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la SNC BAUER MEDIA FRANCE de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et Mme Valérie Z de ses demandes de :

- Rappel de salaires 2013 et des congés payés afférents,
- Dommages et intérêts au titre de la non prise en compte du salaire complémentaire dans l'indemnisation de la maladie en 2014 et 2015 au titre de sa maladie,
- Dommages et intérêts pour manquement de l'employeur au respect de son obligation de sécurité de résultat,
- Dommages et intérêts en réparation du préjudice lié aux circonstances vexatoires de la rupture du contrat de travail,
- Indemnité de licenciement,

INFIRME le jugement entrepris pour le surplus, et statuant à nouveau,

DÉCLARE nul le licenciement de Mme Valérie Z,

CONDAMNE la SNC BAUER MEDIA FRANCE à payer à Mme Valérie Z :

- 104.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

- 9.236,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 923,64 euros au titre des congés afférents ;

RAPPELLE que les sommes de nature salariale porteront intérêts au taux légal à compter de la date de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation, les autres sommes, à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter de la décision qui les alloue ;

CONDAMNE la SNC BAUER MEDIA FRANCE à remettre à Mme Valérie Z un certificat de travail, une attestation destinée au Pôle Emploi et un bulletin de salaire conformes au présent arrêt dans un délai de deux mois à compter de sa signification,

CONDAMNE la SNC BAUER MEDIA FRANCE à payer à Mme Valérie Z 3.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE la SNC BAUER MEDIA FRANCE de sa demande fondée sur les dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

DÉBOUTE les parties de leurs autres demandes,

CONDAMNE la SNC BAUER MEDIA FRANCE aux entiers dépens de première instance et d'appel,

LE GREFFIER  
LA PRÉSIDENTE