

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 5
ARRÊT DU 06 Septembre 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S N° RG 16/08538

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 10 Mai 2016 par le Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de PARIS RG n° F14/14390

APPELANT

Monsieur Fabien Z
né le à LONGJUMEAU
demeurant au

LONGPONT SUR ORGE comparant en personne, assisté de Me Audrey LEGUAY, avocat
au barreau de VAL-DE-MARNE, toque PC218

INTIMÉE

Société du FIGARO
sise
PARIS

Représentée par Me Jocelyne CLERC KACZMAREK de l'AARPI ADER, JOLIBOIS, avocat
au barreau de PARIS, toque T11 substituée par Me Angela DA SILVA, avocat au barreau de
PARIS, toque T11

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débattue le 15 Juin 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant
M. Stéphane MEYER, Conseiller, chargé du rapport.

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

Mme Marie-Bernard BRETON, présidente

M. Stéphane MEYER, conseiller Mme Isabelle MONTAGNE, conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Clémentine VANHÉE, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile,

- signé par Marie-Bernard BRETON, Présidente de chambre et par Clémentine VANHÉE, Greffier présent lors de la mise à disposition.

EXPOSÉ DU LITIGE :

Monsieur Fabien Z a été engagé par la société du FIGARO, pour une durée indéterminée à compter du 1er septembre 1987, en qualité de secrétaire de rédaction adjoint. Il exerçait les fonctions de secrétaire de rédaction, affecté au MAGAZINE MADAME ..., avec reprise d'ancienneté au 1er avril 1986 et a été détaché auprès de la société MADFOR suivant avenant du 11 février 2013.

En dernier lieu, il percevait un salaire mensuel brut de 3 935,81 euros.

La relation de travail est régie par la convention collective nationale des journalistes.

Par lettre du 4 juillet 2014, Monsieur Z était convoqué pour le 16 juillet à un entretien préalable à son licenciement, lequel lui a été notifié le 22 juillet suivant pour des insuffisances rédactionnelles, des arrivées tardives, des départs hâtifs, des pauses nombreuses à rallonge, un oubli de réunion, et des problèmes envers les juniors du service.

Le 12 novembre 2014, Monsieur Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris et formé des demandes afférentes à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, à un harcèlement moral, ainsi qu'à un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Par jugement du 10 mai 2016, le conseil de prud'hommes de Paris a condamné la société du FIGARO à payer à Monsieur Z 25 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, les dépens et a débouté ce dernier de ses autres demandes.

A l'encontre de ce jugement notifié le 21 mai 2016, Monsieur Z a interjeté appel le 15 juin 2016.

Lors de l'audience du 15 juin 2018, Monsieur Z demande l'infirmité partielle du jugement et la condamnation de la société du FIGARO à lui payer les sommes suivantes

- 50 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral

- 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité et de prévention

- 95 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 2 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, en plus des 500 euros déjà alloués par le conseil de prud'hommes

- les intérêts au taux légal.

Au soutien de ses demandes, Monsieur Z expose :

- qu'il a été victime de harcèlement moral à compter de l'arrivée de sa supérieure hiérarchique en 2012

- que l'employeur a violé son obligation de sécurité en ne prenant pas de mesures préventives en vue d'éviter ces faits de harcèlement moral

- que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse - qu'il justifie de ses préjudices.

En défense, la société du FIGARO demande l'infirmité du jugement en ce qui concerne les condamnations prononcées et sa confirmation en ce qu'il a débouté Monsieur Z de ses autres demandes. Elle fait valoir :

- que Monsieur Z n'a pas fait l'objet de harcèlement moral mais que c'est lui qui se montrait agressif à l'égard de ses collègues et de sa supérieure hiérarchique

- qu'elle a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de Monsieur Z dès qu'elle a été alertée par lui

- que le licenciement était justifié

- que Monsieur Z ne justifie pas de la réalité de son préjudice.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur l'allégation de harcèlement moral et de violation de l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. Aux termes de l'article L. 1152-1 du même code, aucun salarié ne doit subir des 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1154-1 du même code, il appartient au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les

mesures d'instruction qu'il juge utiles.

Aux termes de l'article L. 1152-4 du même code, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

En l'espèce, Monsieur Z fait valoir qu'alors que l'exécution de son contrat de travail s'était déroulée sans le moindre incident pendant plus de 25 ans, la situation s'est dégradée avec l'arrivée en 2012, au poste de chef de service, de Madame Gwenola ..., laquelle l'a agressé verbalement le 31 janvier 2013, à tel point qu'il a été emmené à l'infirmierie par un délégué du personnel présent sur les lieux.

Il produit la lettre qu'il a adressée à la direction le 30 (en réalité 31) janvier 2013 pour se plaindre de ces faits qu'il qualifiait de harcèlement moral, rappelant qu'il s'était déjà plaint du comportement de Madame ... en avril 2012, qu'il lui avait alors été conseillé de "ne montrer aucune agressivité, verbale ou physique, et de rester le plus transparent possible envers [elle]" mais que la situation n'avait fait qu'empirer.

Il produit un avis d'arrêt de travail du 31 janvier au 1er février 2013.

Suite à ses doléances, il a été détaché auprès de la société MADFOR suivant avenant du 11 février 2013 mais fait valoir que le poste sur lequel il était censé travailler était en fait déjà occupé par une journaliste pigiste, qu'il est donc resté sous-occupé, se voyant confier des tâches qui relevaient plus de la promotion publicitaire que de son réel métier de secrétaire de rédaction.

Il produit des courriels des 6 et 19 novembre 2013, aux termes desquels il expliquait qu'il n'avait toujours pas collaboré sur le titre depuis son arrivée, Il établit avoir, en juillet 2013, mars et avril 2014, vainement présenté sa candidature à trois postes disponibles.

Il justifie de prescription d'antidépresseurs et d'un arrêt de travail pour maladie du 7 au 13 avril 2014.

A la suite d'une lettre que Monsieur Z lui avait adressée le 7 avril 2014, mais qui n'est pas produite, la direction lui écrivait le 29 avril que son ancien conflit avec son ancienne responsable de service ne permettait pas d'envisager un retour à son ancien poste, que sa situation dans son poste actuel ne paraissait pas satisfaisante et qu'elle était à la recherche d'un solution correspondant à son profil.

Il est constant que la situation n'a pas évolué jusqu'à son licenciement, dont la procédure a été engagée le 4 juillet 2014.

Par ailleurs, Monsieur Z produit un rapport d'audit relatif au "bien être au travail" établi à la demande de la direction et mentionnant, notamment : "des comportements malveillants sont aujourd'hui présents et installés dans certains services de l'entreprise sans être sanctionnés" et faisant ressortir que les "qualités managériales" des managers étaient "vivement critiquées".

Ces faits, pris dans leur ensemble, sont susceptibles de caractériser un harcèlement moral.

En défense, la société du FIGARO fait valoir que le rapport d'audit dont se prévaut Monsieur Z a été élaboré de manière globale pour l'ensemble de la société, sans viser de service ni de

salarié en particulier. Il est vrai qu'il n'y est fait aucune allusion à Monsieur Z ou à Madame

L'entreprise fait également valoir que c'est Monsieur Z qui faisait preuve d'un comportement violent, agressif, insultant et menaçant à l'égard de ses collègues et de sa supérieure hiérarchique, Madame COUÉDEL et ce, bien avant les faits du 31 janvier 2013. Elle produit en ce sens un témoignage, sous forme de courriel daté du 27 mai 2011, aux termes duquel Madame ... évoque des agressions verbales commises par Monsieur Z à son encontre au cours de l'année, un courriel du 12 avril et une lettre d'avertissement du 24 avril 2012, lui reprochant de s'être énervé à l'encontre d'une collègue en jetant en l'air des chaises et des poubelles, ainsi qu'un courriel de Monsieur ... du 7 février 2013, faisant état de son agressivité à l'égard de ses collègues depuis "de longs mois pour ne pas dire des années".

Elle fait ressortir qu'il ne justifie pas, comme il le prétend, l'avoir alertée dès avril 2012, sur les agissements de Madame ... ou, plus généralement avant le 31 janvier 2013 et qu'il ne prouve pas de l'envoi de son courrier du 31 janvier, de même qu'il ne justifie pas avoir alerté le CHSCT avant le 31 janvier 2013.

Concernant les faits du 31 janvier 2013, elle produit plusieurs courriels de Madame ..., qui expose avoir elle-même été verbalement agressée par Monsieur Z.

L'entreprise fait valoir qu'une enquête interne a eu lieu, mais ne produit à cet égard qu'un courriel mentionnant, sans plus de précisions, le nom de quatre personnes qui ont "confirmé avoir été choquées par l'incident et surprises par la très mauvaise réaction de Fabien BIARD [...]", ainsi que les propos de Monsieur ..., selon lesquels Madame ... "n'était pas 'blanc blanc' et qu'elle parlait mal aux gens et que cela durait depuis trop longtemps", ainsi que de Monsieur ... déclarant : qu'elle "harcélait Fabien depuis longtemps".

Concernant le détachement de Monsieur Z au sein de la société MADFOR, la société du FIGARO fait valoir qu'il avait signé l'avenant sans émettre d'objections et il est vrai qu'il ne produit aucun élément faisant état de protestations de sa part.

L'entreprise fait valoir que Monsieur Z ne produit aucun élément relatif à sa sous-occupation alléguée et produit le témoignage de Monsieur ... sous forme de courriel, qui dresse la liste des tâches qui lui étaient attribuées.

Concernant les refus de candidature, la société du FIGARO expose qu'il n'avait pas les compétences et les aptitudes professionnelles pour assurer les fonctions en cause.

Il résulte de la confrontation entre ces éléments qu'il existait, tant de la part de Monsieur Z que de Madame ..., des problèmes de comportement au sein de l'entreprise, mais qu'il n'est pas établi que Monsieur Z ait alors dénoncé des faits pouvant être constitutifs de harcèlement moral, qu'une vive altercation a eu lieu entre eux le 31 janvier 2013, sans qu'il soit possible d'en désigner le responsable, qu'à la suite de ces faits, la direction a rapidement réagi en proposant une mutation à Monsieur Z, qui l'a acceptée, mais qu'il s'est avéré que le poste n'était pas adapté à son profil, sans pour autant que soit établie la réalité de la sous-occupation alléguée.

Par ailleurs, si les problèmes de santé de Monsieur Z sont établis et peuvent être mis en relation avec une souffrance au travail, il ne résulte pas de la confrontation entre les éléments

produits, que la réalité de faits constitutifs de harcèlement moral soit avérée.

Il apparaît par ailleurs que l'entreprise a réagi de façon rapide et adaptée à la dénonciation, par Monsieur Z, de faits pouvant être constitutifs de harcèlement moral et a ainsi respecté son obligation de sécurité et de prévention.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a débouté Monsieur Z de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour violation de l'obligation de sécurité.

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L. 1232-1 du code du travail, le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.

Aux termes de l'article L. 1235-1 du code du travail, le juge, pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, et, si un doute persiste, il profite au salarié.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 22 juillet 2014, qui fixe les limites du litige en application des dispositions de l'article L.1232-6 du code du travail, énonce les griefs suivants:

" - de nombreux problèmes dans les réalisations des fichiers print ; mauvaise résolution d'image, le mode RV vs CMJN, le taux d'encrage, exportation des fichiers... Les visuels ne vont pas.

- de fortes difficultés de compréhension et de concentration sur les modifications de fichiers rendant impossible une collaboration sérieuse et jetant le discrédit au sein de l'équipe. Vous inventez des phrases, ne prenez pas en compte les retours qui vous sont faits par écrit. Exemple lors de la dernière semaine de juin, où au lieu de mettre la phrase convenue 'le mois de la photo avec Jaeger-Lecoutre', vous avez mis sur une maquette 'événement le mois de la photo sur Paris' ce qui ne voulait absolument rien dire. Les corrections ont dû être faites par le reste de l'équipe entraînant de nombreuses tensions.

- des arrivées tardives, départs hâtifs, pauses à rallonge, oubli de réunion (exemple de la réunion du 19 mars 2014 où vous étiez invité mais à laquelle vous ne vous êtes pas rendu et avez ensuite raconté avoir été mis à l'écart, ce qui n'était pas le cas)

- un comportement et un ton inapproprié envers les juniors du service. " Au vu des explications de parties et des pièces produites, c'est par de justes motifs, que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes a estimé, concernant le premier grief, que Monsieur Z n'avait bénéficié, dans un passé trop ancien, que de courtes formations et qu'elle n'a pas par conséquent satisfait à l'obligation de formation et d'adaptation qui pesait sur elle dès lors qu'elle décidait de procéder à sa mutation dans un nouvel emploi, pour lequel il ne pouvait, sans nouvelle formation, maîtriser totalement les outils complexes indispensables dans l'exercice de ces nouvelles fonctions.

Il convient d'ajouter qu'aux termes de la lettre précitée du 29 avril, l'entreprise a reconnu que la situation de Monsieur Z dans son poste actuel ne paraissait pas satisfaisante et qu'elle était à

la recherche d'une solution correspondant à son profil, alors qu'il n'est ni établi ni même allégué qu'elle aurait ensuite procédé à une telle recherche.

Concernant le deuxième grief, c'est également par de justes motifs, que la cour adopte, que le conseil de prud'hommes a estimé qu'il n'était pas sérieux, ne s'agissant que d'un incident qui serait survenu le 25 juin 2014 et dont il est difficile d'attribuer au salarié la responsabilité.

Concernant les troisième et quatrième griefs, aucun élément probant n'est produit par la société du FIGARO.

C'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a estimé que le licenciement de Monsieur Z était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'entreprise comptant plus de dix salariés, Monsieur Z, qui avait plus de deux ans d'ancienneté, a droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, et qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire.

Au moment de la rupture, Monsieur Z, âgé de 48 ans, comptait plus de 28 ans d'ancienneté. Il justifie de sa situation de demandeur d'emploi jusqu'au 31 octobre 2016. Il a opéré une reconversion professionnelle en qualité de poseur de menuiserie et d'aménagement d'intérieur et créé son entreprise, ne générant qu'un revenu très inférieur à celui qu'il percevait au sein de la société du FIGARO. Il a trois enfants à charge.

Au vu de cette situation, il convient d'évaluer son préjudice à 50 000 euros, infirmant le jugement sur ce point.

Enfin, sur le fondement de l'article L.1235-4 du code du travail, il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités de chômage dans la limite de trois mois.

Sur les autres demandes

Sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société du FIGARO à payer à Monsieur Z une indemnité de 500 euros destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et y ajoutant, de la condamner au paiement d'une indemnité de 2 000 euros en cause d'appel.

Il convient de dire, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 code civil, que les condamnations porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement et contradictoirement, par arrêt mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a débouté Monsieur Fabien Z de ses demandes de dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour violation de l'obligation de sécurité, en ce qu'il a estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a condamné la société du FIGARO au paiement d'une indemnité de 500 (cinq cents) euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Réforme le jugement quant au montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Statuant à nouveau sur ce seul points,

Condamne la société du FIGARO à payer à Monsieur Fabien Z la somme de 50 000 (cinquante mille) euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse Y ajoutant,

Condamne la société du FIGARO à payer à Monsieur Fabien Z une indemnité de 2000 (deux mille) euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

Ordonne le remboursement par la société du FIGARO des indemnités de chômage versées à Monsieur Fabien Z dans la limite de trois mois d'indemnités Rappelle qu'une copie certifiée conforme du présent arrêt est adressée par le greffe à Pôle-emploi. Déboute Monsieur Fabien Z du surplus de ses demandes.

Condamne la société du FIGARO aux dépens d'appel.

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT