

**REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES

6e chambre

06 SEPTEMBRE 2016

R.G. N° 15/03864

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame Sophie Z

Chez Madame Joëlle GUILLEMANT

Adresse ...

75016 PARIS

Représentée par Me Jérémie ASSOUS, avocat au barreau de PARIS

APPELANTE

SA METROPOLE TELEVISION

Adresse ...

92200 NEUILLY SUR SEINE

Comparante en la personne de M. Vincent REGNIER, directeur des magazines d'information, en vertu d'un pouvoir de M. Nicolas DE TAVERNOST, président du directoire, en date du 18 mai 2016

Assistée de Me Laurent CARRIE de la SCP DEPREZ, GUIGNOT & ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 24 Mai 2016, en audience publique, devant la cour composée de :

Madame Catherine BÉZIO, président,

Madame Sylvie FÉTIZON, conseiller,

Madame Sylvie BORREL-ABENSUR, conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats : Madame Sabine MARÉVILLE

EXPOSE DU LITIGE

Mme Z était embauchée par la société METROPOLE TELEVISION, à compter du 1er juillet 2008, en qualité de journaliste rédacteur reporter 3, au sein de la rédaction du magazine «'Zone Interdite'».

Son ancienneté était reprise au 8 octobre 2007.

Le 31 mai 2012 la société METROPOLE TELEVISION annonçait la fermeture de la rédaction de l'émission «'Zone Interdite'», le nouveau directeur de l'information ayant décidé que ce programme serait désormais produit en externe.

Le 13 juillet 2012 elle proposait à Mme Z le transfert de son contrat de travail à la société C PRODUCTION à compter du 1er septembre 2012, en vue de faire des reportages dans l'émission 100 % MAG puis «'66 minutes'», ce que la salariée refusait.

Le 3 septembre 2012 elle saisissait le Conseil de Prud'hommes de Nanterre aux fins de résiliation de son contrat de travail et de paiement de diverses sommes.

Le 12 novembre 2012, la société METROPOLE TELEVISION proposait à Mme Z une affectation à la rédaction du magazine TURBO, sans changement d'employeur.

La salariée refusait cette affectation, qui ne lui était pas imposée.

Le 28 novembre 2012 Mme Z se trouvait en arrêt-maladie, puis était hospitalisée pour «'burn-out'» du 6 au 24 décembre 2012. Dans le cadre d'une visite médicale de reprise le 4 novembre 2013, le médecin du travail la déclarait en une fois définitivement inapte à tout poste.

Le 22 juillet 2014 la CPAM reconnaissait le caractère professionnel de sa maladie.

Le 24 janvier 2014, la société METROPOLE TELEVISION convoquait Mme Z à un entretien préalable qui se déroulait le 12 février, puis la licenciait pour inaptitude.

Par jugement du 30 juin 2015, dont Mme Z a interjeté appel, le Conseil l'a déboutée de toutes ses demandes, prenant acte que la société reconnaissait devoir la somme de 1340,15 euros au titre de la prime d'intéressement.

Par écriture soutenues oralement par les parties à l'audience du 24 mai 2016, auxquelles la Cour se réfère, en application de l'article 455 du code de procédure civile, les parties ont conclu ainsi qu'il suit :

Mme Z sollicite à titre principal la résiliation de son contrat de travail, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et réclame le paiement des sommes suivantes, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil :

- 4 825,15 euros au titre de son 13ème mois pour l'année 2013,
- 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité ayant conduit à son incapacité,
- 103 549,50 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, soit 18 mois de salaires,
- 5 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

A titre subsidiaire, elle demande la somme de 103 549,50 euros à titre de dommages et intérêts pour violation de l'obligation de recueillir l'avis des délégués du personnel sur les postes de reclassement envisagés.

La société METROPOLE TELEVISION (ci-après la société) conclut à la confirmation du jugement et au débouté de Mme Z et à sa condamnation à lui payer la somme de 3000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

## MOTIFS DE LA DECISION

Sur le harcèlement moral et le non-respect de l'obligation de sécurité

L'article L 4121-1 du code du travail dispose que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité du travail, des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Cette obligation de résultat de l'employeur est méconnue lorsque l'employeur, averti de la situation de danger, s'est abstenu de prendre les mesures adaptées pour y mettre fin.

Selon l'article L 1152-1 et 2 du code du travail, aucun salarié ne soit 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 L 1154-1 du code du travail, il appartient au salarié de rapporter la preuve des faits qui permettent de présumer le harcèlement, et l'employeur doit rapporter ensuite la preuve que ces faits ne constituent pas du harcèlement.

En l'espèce, Mme Z invoque l'absence de soutien de la direction de la société suite au suicide d'une collègue de son service en décembre 2011, une dévalorisation et un dénigrement systématique de son travail, la modification unilatérale de son contrat de travail par une proposition de poste en contradiction avec son expérience de journaliste, le refus de fourniture d'un travail pendant plus d'un mois, le déplacement de son bureau à de nombreuses reprises sans aucune explication.

Elle soutient aussi que son inaptitude consécutive à sa maladie (trouble dépressif majeur) est la conséquence des manquements de son employeur à son obligation de sécurité, lequel n'a pas mis en place des mesures de prévention des risques psycho-sociaux.

Sur l'absence de soutien de la direction après le suicide d'une collègue.

Il ressort des pièces produites par la société que, contrairement à ce que soutient Mme Z, des mesures d'accompagnement adaptées ont été prises suite au suicide d'une enquêtrice survenu le 13 décembre 2011 : permanence d'une infirmière le 14 décembre pour écouter les salariés, organisation de repas sur le lieu de travail avec l'équipe de l'émission Zone Interdite les 13 et 14 décembre, prise de rendez-vous chez un psychologue pour certains salariés, rendez-vous avec le médecin du travail le 15 décembre, sujet abordé lors du CHSCT du 14 décembre (la

date étant prévue par avance, et le sujet ajouté au dernier moment), proposition de prise en charge par la cellule psychologique de l'hôpital St Anne.

Le seul fait que la direction ait refusé de rendre un hommage télévisé à cette collègue décédée ne saurait constituer du harcèlement ou une faute de la part de la direction, cette décision relevant du choix de la direction, laquelle invoque à juste titre le souhait de discrétion et de pudeur.

Il n'est pas contesté, de part et d'autre, que toute l'équipe de l'émission «'Zone Interdite'», dont Mme Z faisait partie, a été profondément bouleversée par ce suicide, que personne n'avait vu venir.

Comme d'autres salariés, Mme Z a rencontré à sa demande le médecin du travail le 10 puis le 19 janvier 2012, ce dernier préconisant que Mme Z puisse réaliser un reportage de longue durée, pour éviter que cette dernière soit inoccupée, vu le climat pesant au sein de la rédaction depuis le suicide de l'enquêtrice.

C'est ainsi qu'elle a effectué entre janvier et mai 2012 un reportage long sur les cambriolages, tout en participant aussi à une émission spéciale «'grand froid'», en conformité avec les préconisations du médecin du travail.

A cette époque, antérieure à juin 2012, aucun grief ne peut donc être reproché à la direction.

Sur la modification de son contrat de travail

Comme cela ressort de son attestation, M. REGNIER, supérieur hiérarchique de Mme Z et directeur des magazines d'information de la société METROPOLE TELEVISION, après avoir annoncé à toute l'équipe de 10 personnes la fermeture de la rédaction de l'émission «'Zone Interdite'» le 31 mai 2012, proposait à Mme Z une affectation temporaire au sein du magazine «'100 % Mag'» (réalisant de très courts reportages sur l'actualité), en attendant qu'une place se libère dans la rédaction du magazine «'66 mn'»(réalisant des reportages longs); il précise que, comme promis, dès juillet 2012 il avait proposé à Mme Z une place dans cette dernière rédaction.

A ce stade, il importe de rappeler que ces deux émissions «'100 % Mag'» et «'66 mn'» étaient produites par la société C PRODUCTION, filiale de la société METROPOLE TELEVISION. Par lettre du 13 juillet 2012, la société METROPOLE TELEVISION proposait à Mme Z le transfert de son contrat de travail à la société C PRODUCTION à compter du 1er septembre 2012, et par un courriel séparé lui proposait d'intégrer la rédaction du magazine «'66 mn'». S'il était nécessaire pour la société METROPOLE TELEVISION de trouver un autre poste à Mme Z, cette dernière pouvait valablement refuser le transfert de son contrat de travail à la société C PRODUCTION, lequel constituait une modification substantielle de son contrat de travail, comme Mme Z l'a indiqué dans sa lettre non datée mais reçue le 26 juillet par cette dernière société.

Dans cette lettre, Mme Z déplorait aussi que M. REGNIER, dans son courriel du 13 juillet 2012, ait pris cette mutation comme un fait acquis, tout en conditionnant son intégration au sein de la rédaction du magazine «'66 mn'» à des «'objectifs comportementaux et rédactionnels'».

En outre, Mme Z apprenait que le rédacteur en chef du magazine «'66 mn'» ne voulait pas travailler avec elle, comme cela ressort du courriel en forme de témoignage de Mme Q une collègue de travail; cet élément contextuel important explique les termes de la lettre du 13 juillet, au sujet des conditions relatives aux objectifs comportementaux et rédactionnels. Mme Z expose que son refus d'accepter le poste dans la société CPRODUCTION était surtout motivé par les conditions posées - les «' objectifs comportementaux et rédactionnels'» - et le fait que le rédacteur en chef du magazine 66 mn ne souhaitait pas sa venue dans son service, comme le confirme sa collègue Mme Q, élément non contredit par la société.

C'est donc une proposition de travail qui présentait un risque non négligeable de conflits interpersonnels, et qui était assortie de conditions qui pouvaient être prises pour un ultimatum, qui a été faite à Mme Z, alors que celle-ci avait 15 ans d'expérience dans le journalisme et donnait toute satisfaction dans la réalisation de reportages longs pour l'émission Zone Interdite depuis 5 ans.

Mme Z, qui avait exprimé son refus de cette mutation, s'est vu malgré tout imposer de rejoindre les bureaux de la rédaction du magazine « 66 mn'», comme l'a justement fait observer l'inspecteur du travail dans son rapport d'enquête en date du 11 décembre 2014 sur la situation de la salariée :

«' La présentation inappropriée (août 2012) à l'équipe de 66 minutes (refus du poste en juillet 2012)'» Mme Z s'est vu dans l'obligation de rejoindre cette émission malgré son refus de modifier son contrat de travail en ce sens .'».

Par la suite, dans une lettre du 22 novembre 2012, la société METROPOLE TELEVISION informait Mme Z qu'elle était affectée au magazine TURBO à compter du 1er décembre 2012, afin de respecter son souhait de rester salariée de la société, cette émission étant la seule qu'elle produisait, les émissions 100 % mag et 66 mn étant produites par la société C PRODUCTION.

Or, ce magazine TURBO, spécialisé dans l'automobile, ne correspondait en rien à l'expérience professionnelle de Mme Z, qui avait l'habitude depuis de nombreuses années de réaliser des reportages avec un contenu plus dense dans le cadre de l'émission Zone Interdite.

Par ailleurs, seul 8 jours étaient laissés à Mme Z pour intégrer une nouvelle rédaction dans un domaine très éloigné de ses attentes et de son expérience professionnelle.

Comme le souligne enfin Mme Z, l'article 8 de la convention collective des journalistes stipule que l'employeur doit recueillir l'accord du journaliste s'il veut l'affecter à un autre titre (ou émission ici) que celui auquel il est attaché, ce qui n'autorise donc pas son affectation à une autre émission sans son accord.

Pour les raisons sus-énoncées, la société METROPOLE TELEVISION ne pouvait donc imposer à Mme Z les deux propositions de poste, l'une au sein de la société CPRODUCTION, l'autre au sein de la société METROPOLE TELEVISION, et devait, soit lui faire une autre proposition, soit la licencier, puisqu'aucune réintégration dans son poste n'était possible suite à la réorganisation.

En ne faisant pas à Mme Z des propositions d'affectation en rapport avec son expérience et dans de bonnes conditions, la société METROPOLE TELEVISION a contribué à fragiliser Mme Z.

Sur l'absence de fourniture de travail du 20 août au 25 septembre 2012 et sur le déplacement de son bureau

Mme Z affirme avoir pris ses congés entre le 2 et le 19 août, alors que la société soutient qu'elle a pris ses congés du 28 août au 17 septembre 2012.

Au vu des pièces produites sur les dates de montage, il apparaît qu'entre le 20 août et le 25 septembre 2012, Mme Z a travaillé 2 jours en salle de montage, les 19 et le 21 septembre; selon ses bulletins de salaires d'août et septembre 2012, il est mentionné 10 jours de congés en août et 3 jours en septembre, sans mention des dates précises, ce qui contredit les allégations de la société.

Il ressort du courriel de Mme VOGEL, représentante du personnel, que Mme Z est revenue de congés le lundi 20 août 2012, ce qui tend à prouver qu'aucun travail n'a été confié à Mme Z entre le 20 et le 31 août, et qu'entre le 1er et le 25 septembre (date de son premier arrêt-maladie qui s'est poursuivi jusqu'au 9 novembre 2012) Mme Z a été occupée 3 jours (du 19 au 21), de sorte que l'absence de fourniture de travail est avérée entre le 20 août et le 18 septembre, soit pendant environ 1 mois.

A cette même époque, le bureau de cette dernière était déplacé, pendant ses congés et sans son information préalable, à la rédaction du magazine «'66 mn'» en dépit de son refus de sa mutation exprimé fin juillet, comme dit plus haut.

En outre, comme l'indique Mme VOGEL, dans son courriel du 22 août 2012, Mme Z «'n'a depuis son retour de vacances le 20 août ni bureau ni téléphone ni ordinateur attribué, puisque son ancien bureau a été attribué à Pauline, et que son ordinateur et son poste sont restés dans l'open space de 66'.'»

La société, sans contester le fait que le changement de bureau s'est effectué pendant les congés de Mme Z entre le 1er et le 17 août, fait valoir qu'à cette époque, entre août et septembre 2012, un réaménagement des bureaux du 7ième étage est intervenu dans le cadre d'un contexte plus général de déménagement dans de nouveaux locaux, ces changements ne concernant pas uniquement Mme Z.

La société précise que toutes les nouvelles affectations de bureau n'étaient pas terminées le 20 août, ce qui explique l'absence de bureau affecté à Mme Z.

Par la suite, il n'est pas contesté par la société que Mme Z a été affectée dans le bureau de l'enquêtrice suicidée, et sur son même poste informatique, et ce jusqu'au 25 septembre 2012, date de son premier arrêt- maladie.

La société convient qu'il s'agit d'une malencontreuse erreur, par défaut d'information et de coordination avec le service informatique, ce qui a été relevé par le CHSCT dans son compte rendu de réunion du 23 septembre 2014.

Au retour de ce premier arrêt- maladie, Mme Z a été affectée le 21 novembre 2012 dans un bureau, qui était certes avec une fenêtre (comme le médecin du travail l'avait préconisé) mais aux abords des toilettes communes (ce que la société ne contredit pas) et hors tout lieu rédactionnel, comme elle s'en plaignait auprès de M. REGNIER, par courriel du 21 novembre. C'est ainsi que les différents changements de bureau de Mme Z, entre le 20 août et fin novembre 2012, ont contribué à dégrader son état de santé.

Sur la dévalorisation et le dénigrement

Mme Z soutient que son reportage sur les cambriolages a été validé fin juillet 2012, mais qu'il lui a été juste demandé de le retravailler en salle de montage entre le 19 et le 21 septembre 2012, comme cela est la pratique, un reportage n'étant jamais prêt à la diffusion après le premier visionnage.

La société prétend au contraire que ce reportage n'a pas été validé, mais seulement visionné le 25 juillet 2012 par M. BUREAU directeur de la société C PRODUCTION et M. REGNIER, comme l'indique ce dernier dans son attestation.

Or, il ressort des échanges de textos entre M. REGNIER et Mme Z entre le 5 et le 12 octobre 2012, que le 5 octobre 2012 cette dernière, alors en arrêt- maladie, le questionnait sur la date de programmation de son reportage sur les cambriolages, ce à quoi M. REGNIER lui répondait qu'il envisageait la diffusion un mois après la finalisation du reportage.

Mme Z reprenait le travail le 12 novembre 2012.

Cependant, par courriel du 14 novembre 2012, M. BRULE, rédacteur en chef de Zone Interdite pour la société C PRODUCTION, informait M. REGNIER qu'il avait discuté avec Mme Z et convenu avec elle qu'elle retravaillerait son texte jusqu'à vendredi, et que lui-même le validerait, après avoir éventuellement effectué des modifications, ce qui permettrait de finaliser le film pour le diffuser au plus vite.

Puis, par courriel du 28 novembre 2012, M. BRULE informait Mme Z qu'après visionnage de son reportage le jour même, il décidait de mettre le sujet en stand-by, sans en préciser les raisons.

Mme Z lui répondait le même jour : «Je suis très surprise car tu as modifié toi- même le reportage et considéré lundi, en tant que rédacteur en chef, qu'il fonctionnait aussi bien sur le fond que sur cette durée de 85 mn. Tu m'as même assuré que ni Vincent REGNIER, ni

Géraldine LEVASSEUR n'y trouveraient à redire. Bref, reparlons-en car je ne sais plus très bien quoi penser, ce qui est perturbant'».

Cette annonce de rejet ou nouveau report «'sine die'» de la diffusion de son reportage a eu pour effet de complètement décourager Mme Z, qui a été à nouveau en arrêt- maladie à compter du 28 novembre 2012 et de manière ininterrompue jusqu'à l'avis du médecin du travail prononçant son inaptitude le 4 novembre 2013.

Il résulte de cette chronologie que Mme Z a été en lien avec trois interlocuteurs différents concernant la validation de son reportage, qui lui avait demandé 6 mois de travail, et que des points de vue contradictoires lui ont été tenus, avant le rejet du reportage par M. BRULE sans aucune explication écrite.

C'est aussi dans ce sens que le CHSCT, mandaté pour enquêter sur la situation de souffrance au travail de Mme Z ayant abouti à son inaptitude, a conclu, estimant que la salariée avait été confrontée à des problèmes de communication au sein de la société, comme cela ressort de son compte- rendu en date du 23 septembre 2014 : «'le nouveau rédacteur en chef a invalidé le montage de Sophie Z, alors même que la direction des magazines avait considéré que le sujet était acceptable sous réserve de validation par la rédaction en chef à venir; les deux parties se sont plaintes de cette insuffisance d'échanges et de cette communication compliquée.'»

Ces problèmes de communication interne, ajoutés à la question non résolue de la modification de son contrat de travail et aux changements de bureau, se sont enchaînés entre juin et novembre 2012, et ont entraîné chez Mme Z un sentiment de stress et de dévalorisation de son travail à l'évidence cause de la profonde dépression qu'elle a subie à partir de fin novembre 2012, alors qu'elle se trouvait déjà fragilisée par le suicide d'une collègue qui avait marqué tout son service moins d'un an auparavant.

En effet, le dernier arrêt- maladie, à compter du 28 novembre 2012 est concomitant avec l'annonce du rejet de son reportage par M. BRULE.

Par ailleurs, les deux certificats médicaux de son médecin psychiatre en date des 26 octobre 2012 et 23 septembre 2013 indiquent que Mme Z souffre d'un syndrome dépressif réactionnel à un syndrome de stress post- traumatique, qui serait lié à une souffrance au travail qui est exprimée depuis début octobre 2012.

Selon le certificat médical en date du 17 décembre 2012, émanant d'un autre psychiatre, le syndrome dépressif de Mme Z a nécessité son hospitalisation pour un «'burn-out'» du 6 au 24 décembre 2012.

La CPAM a d'ailleurs reconnu cette dépression grave comme une maladie professionnelle, établissant clairement le lien entre les conditions de travail et cette maladie.

Enfin, il ressort du compte-rendu de l'entretien préalable au licenciement de Mme Z en date du 12 février 2014, que Mme VOGEL, représentante du personnel au comité d'entreprise, assistant Mme Z, a indiqué qu'elle avait eu à l'automne 2012 en présence de cette dernière, un

entretien avec Mme PIERLOVISI, directrice des relations sociales, pour trouver une solution digne à la situation de Mme Z, ce qui constituait un appel au secours qui n'a pas été entendu.

La responsabilité de la société METROPOLE TELEVISION a été par ailleurs objectivée par l'inspecteur du travail dans son rapport du 31 décembre 2013, suite à la réunion du CHSCT du 9 décembre 2013.

En effet, il relevait :

- la création d'une commission qualité de vie au travail et prévention des risques psycho sociaux le 14 juin 2012, qui, en décidant d'effectuer ou non une enquête suite aux plaintes des salariés se trouvant en souffrance au travail, se substituait au CHSCT auquel elle ne rendait pas compte de son activité,
- une entrave au fonctionnement du CHSCT dans le cadre de l'enquête qui aurait dû être effectuée pour la situation de Mme Z, la directrice des relations sociales ayant, dans le cadre de cette commission, refusé d'effectuer une enquête, se substituant ainsi aux missions du CHSCT,
- l'absence d'information, pourtant obligatoire, du médecin du travail et de l'inspection du travail, sur le plan d'amélioration des conditions de travail qui avait été mis en place à la suite de plusieurs plaintes de salariés en souffrance au travail dans le service de la rédaction nationale,
- l'absence de formation obligatoire de certains membres du CHSCT,
- le fait qu'aucune politique d'évaluation et de prévention des troubles psycho sociaux n'était, en définitive, mise en oeuvre dans la société, malgré les intentions affichées de la direction lors du CHSCT du 14 juin 2012, la directrice des relations sociales déclarant que les enquêtes de souffrance au travail qui avaient été effectuées par la commission qualité de vie aboutissaient soit à une mobilité du salarié soit à une rupture conventionnelle, alors qu'il appartenait à la société de prévenir en amont les risques de troubles psycho sociaux, de les faire cesser et de prendre les mesures adéquates, - les préconisations pertinentes du médecin du travail étaient peu entendues par le service des ressources humaines.

Dans la suite de l'enquête finalement effectuée entre juin et septembre 2014, à la demande de l'inspecteur du travail, par le CHSCT au sujet de la situation de Mme Z, l'inspecteur du travail, dans sa lettre d'observations en date du 11 décembre 2014 concluait, au vu du rapport du CHSCT, que Mme Z avait fait l'objet d'une mise à l'écart avérée, qui pouvait être qualifiée de harcèlement moral.

Il constatait aussi qu'aucun des responsables hiérarchiques de Mme Z n'avait bénéficié d'une formation à la prévention des risques de troubles psycho sociaux et qu'aucun système d'alerte n'était opérant à la date des événements.

Ce n'est d'ailleurs qu'à l'issue de la réunion du CHSCT le 23 septembre 2014, soit 2 ans après les événements ayant conduit au burn-out de Mme Z, qu'un dispositif tripartite d'alerte (CHSCT médecine du travail - RH) a été mis en place pour détecter les salariés en souffrance au travail.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il apparaît établi qu'entre juillet et novembre 2012, par des agissements répétés, la société METROPOLE TELEVISION a fait subir à Mme Z un harcèlement moral et n'a pas respecté son obligation de sécurité et de santé au travail, le harcèlement moral étant une des conséquences de ce manquement.

Le préjudice de Mme Z, lié tant au harcèlement moral qu'au manquement à l'obligation de sécurité et santé au travail, ne pouvant être apprécié séparément dans l'espèce, la cour allouera une somme globale à titre de dommages et intérêts, qui prendra en compte la période de harcèlement avant les arrêts-maladies et la période postérieure qui a conduit à une reconnaissance de maladie professionnelle et à une inaptitude.

Au vu du préjudice moral, professionnel et de santé subi par Mme Z pendant 5 mois, entre juillet et fin novembre 2012, puis pendant ses arrêts- maladies de fin novembre 2012 au 18 février 2014, la somme de 25 000 euros lui sera allouée à titre de dommages et intérêts.

#### Sur la résiliation judiciaire

Toute partie à un contrat synallagmatique, comme le contrat de travail, peut demander sa résiliation en cas d'inexécution suffisamment grave des obligations réciproques en découlant, ces manquements graves empêchant la poursuite de la relation.

Comme le soutient Mme Z, le fait d'avoir subi un harcèlement moral pendant plusieurs mois et de s'être vu imposer une modification de son contrat de travail dans un contexte plus général de non respect de l'obligation de sécurité par l'employeur, a conduit à une dégradation de sa santé et à son inaptitude, ce qui constitue des manquements graves dans l'exécution du contrat de travail justifiant le prononcé de sa résiliation aux torts de la société METROPOLE TELEVISION.

La résiliation ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il convient d'allouer à Mme Z une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse qui sera fixée, en fonction de son salaire brut mensuel de référence (5 752,75 euros), de son ancienneté de 7 ans à la date de son licenciement pour inaptitude, de son préjudice professionnel et de santé lié à sa longue période d'arrêt- maladie pour dépression (du 28 novembre 2012 au 18 février 2014, puis persistance des troubles dépressifs jusqu'en août 2014 selon un certificat médical du 20 août 2014), et de ses difficultés à retrouver par la suite un travail stable (obtention d'un contrat à durée déterminée d'août à décembre 2015, puis allocation de retour à l'emploi de 2621 euros/mois à partir de janvier 2016) s'accompagnant d'une chute de ses revenus de moitié.

S'il est indiqué par la société METROPOLE TELEVISION que Mme Z a déjà perçu, suite à son licenciement pour inaptitude, la somme totale de 146 123 euros au titre de son indemnité légale de licenciement, de son indemnité de préavis, de sa primé d'ancienneté et de ses congés payés, en application de la convention collective des journalistes, ces sommes ne prennent pas en compte le préjudice personnel lié au licenciement.

Au vu des éléments sus- mentionnés permettant d'apprécier ce préjudice personnel, tant moral que professionnel, la somme de 65 000 euros sera allouée à Mme Z à titre d' indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur la prime de 13ème mois pour l'année 2013

Mme Z invoque l'article 25 de la convention collective des journalistes pour réclamer le solde de sa prime de 13ième mois pour 2013, tandis que la société METROPOLE TELEVISION soutient que cette prime n'est pas due pendant les arrêts- maladie, invoquant l'article 4.8 de l'accord d'entreprise M6 qui conditionne le paiement de la prime de fin d'année à la présence du salarié dans l'entreprise.

Or, si l'article 25 de la convention collective des journalistes commence par un principe général: «'A la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.'», il développe ensuite une condition de présence au travail pour la perception de cette prime, au prorata de la présence dans l'entreprise, notamment en cas de licenciement et démission.

Par ailleurs, les dispositions du contrat de travail de Mme Z mentionnent que la prime de fin d'année est calculée au prorata du temps de présence, de sorte que cette prime n'est pas due pour l'année 2013 pendant laquelle la salariée se trouvait en arrêt-maladie. Mme Z sera donc déboutée de sa demande.

Sur les demandes accessoires

La somme de 5 000 euros sera allouée à Mme Z sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société METROPOLE TELEVISION sera condamnée aux dépens de première instance et d'appel.

**PAR CES MOTIFS**

La Cour, statuant contradictoirement, par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

Confirme le jugement du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en date du 30 juin 2015, en ce que le Conseil a débouté Mme Z de sa demande au titre de la prime de 13ème mois, mais l'infirmé pour le surplus et statuant à nouveau ;

Prononce la résiliation du contrat de travail de Mme Z aux torts de la société METROPOLE TELEVISION ;

Condamne la société METROPOLE TELEVISION à payer à Mme Z les sommes suivantes :

- 25 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le manquement à l'obligation de sécurité et de santé au travail en lien avec le harcèlement moral,

- 65 000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

Déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires ;

Condamne la société METROPOLE TELEVISION aux dépens de première instance et d'appel.

- arrêt 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 Sylvie BORREL-ABENSUR, conseiller en raison de l'empêchement de Catherine BÉZIO, président, et par madame Mélissa FABRE, greffier en pré-affectation, auquel le magistrat signataire a rendu la minute.

Le GREFFIER,  
P/Le PRESIDENT,