

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

EXTRAIT DES MINUTES
DU GREFFE

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 3

ARRET DU 28 Juin 2011

(n° 94 , 7 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 10/09598

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 09 Mai 2008 par le conseil de prud'hommes
de PARIS - RG n° 07/05773

APPELANT
Monsieur

comparant en personne, assisté de Me Sylvie PAPASIAN, avocat au barreau de PARIS,
toque : B0827

INTIMÉE
LA COOPÉRATIVE D'INFORMATION ET D'EDITION MUTUALISTE
255 Rue de Vaugirard
75015 PARIS
représentée par Me Cédric FISCHER, avocat au barreau de PARIS, toque : P0147

PARTIE INTERVENANTE VOLONTAIRE
LA HALDE
11 rue Saint Georges
75009 PARIS
représentée par Me Annie MOREAU, avocat au barreau de PARIS

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 2011, en audience publique, les parties ne s'y étant pas
opposées, devant Madame Elisabeth PANTHOU-RENARD, présidente, chargée d'instruire
l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée
de :
Madame Elisabeth PANTHOU-RENARD, présidente
Madame Michèle MARTINEZ, conseillère
Madame Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, Conseillère ,

GREFFIÈRE : Madame FOULON, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise 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 Elisabeth PANTHOU-RENARD, Présidente et par
Mademoiselle Céline MASBOU, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise
par le magistrat signataire.

me G

LA COUR.

Statuant sur l'appel régulièrement formé par _____ du jugement rendu le 9 mai 2008 par le Conseil de Prud'hommes de Paris-section encadrement- qui l'a débouté de sa demande contre la coopérative d'information et d'édition mutualiste -CIEM- en résiliation judiciaire de son contrat de travail avec toutes conséquences de droit et en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral,

Vu les conclusions du 14 mars 2011 au soutien de ses observations orales à l'audience de _____ qui demande à la cour, réformant le jugement, de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la Coopérative d'information et d'édition mutualiste, condamner celle-ci à lui payer la somme de 60.354 euros à titre de dommages et intérêts au titre de cette résiliation, subsidiairement au titre de son licenciement, 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral ainsi que la somme de 2.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile,

Vu les conclusions du 14 mars 2011 au soutien de ses observations orales à l'audience de la Coopérative d'information et d'édition mutualiste aux fins de confirmation du jugement déféré et de condamnation de _____ au paiement de la somme de 3.000 en application de l'article 200 du Code de procédure civile,

Vu les observations écrites du 14 mars 2011 au soutien de ses observations orales à l'audience de la HALDE,

_____ a été engagé le 29 janvier 2001 par la société coopérative d'information et d'édition mutualiste -la CIEM- en qualité de directeur artistique - chef de studio-adjoint, statut cadre, position III, coefficient 380, 3^{ème} échelon de la convention collective du personnel des organismes mutualistes.

_____ a la qualité de journaliste professionnel depuis 1993.

Le 22 février 2002 _____ était promu au niveau cadre P3, échelon 4 coefficient 410. Il percevait en dernier lieu un salaire mensuel brut de 2.985,50 euros outre des primes.

A la suite d'une hospitalisation intervenue le 26 mai 2006, _____ devait s'absenter jusqu'au 30 juin 2006.

Par note de service du 15 novembre 2006, le Coopérative d'information et d'édition mutualiste informait le personnel de l'entreprise qu'_____ "en raison des circonstances et des sujétions liées à l'état de santé de _____ la responsabilité de l'organisation générale du studio était à compter de [cette date] confiée à _____"

_____ à nouveau hospitalisé devait s'absenter du 22 novembre au 25 décembre 2006.

Par lettre du 14 décembre 2006 _____ contestait le retrait de ses responsabilités et prérogatives confiées à une autre personne au motif allégué de questions de santé. Il invoquait des conséquences supplémentaires sur sa santé du fait du choc ainsi subi. Il demandait à être réintégré dans ses fonctions.

_____ reprenait son travail le 18 décembre 2006. Le 19 décembre 2006 la Coopérative d'information et d'édition mutualiste invoquait une nouvelle organisation concernant la planification, la répartition et l'exécution du travail tout en invoquant "la disponibilité aléatoire" [du salarié] "incompatible avec la très importante charge de travail à accomplir pour mener à son terme les nombreux bouclages de [la] fin d'année". Elle contestait avoir remis en cause sa fonction de directeur artistique, sa qualification professionnelle et les caractéristiques de son contrat de travail.

Par courrier du 11 janvier 2007, demandait à la Coopérative d'information et d'édition mutualiste d'organiser une visite de reprise auprès du médecin du travail, "seule autorité compétente pour déterminer son aptitude au travail". Il rappelait que cette visite aurait dû être organisée par la société au plus tard dans les 8 jours de sa reprise effective. Le 22 janvier 2007, était déclaré apte à la reprise de son poste.

Par courrier du 20 janvier 2007, adressé en copie à l'inspecteur du travail, ou médecin du travail et au syndicat professionnel des journalistes, demandait, comme "à plusieurs reprises verbalement ainsi que par différentes lettres", à la société Coopérative d'information et d'édition mutualiste "de respecter la réglementation et le réintégrer dans l'intégralité de ses fonctions, de ses prérogatives et de ses droits" avec effet rétroactif à la date du 18 décembre 2006.

Le 27 avril 2007, saisissait la HALDE au motif d'une discrimination au travail.

Le 21 mai 2007 la Coopérative d'information et d'édition mutualiste rappelait à qu'en raison des difficultés personnelles auxquelles il se trouvait confronté, et qui avaient une incidence sur sa disponibilité mais également sur la prévisibilité de celui-ci, elle avait été amenée à préciser l'organisation générale du studio, l'activité de l'entreprise étant rythmée par des "bouclages" de journaux à des dates impératives, et à la confier à cela dans l'intérêt du service. Elle précisait qu'en aucun cas les fonctions de directeur artistique de étaient remises en cause mais qu'il avait du être déchargé de la responsabilité de l'organisation et du planning qu'il ne pouvait manifestement pas assumer.

Elle faisait grief à de dysfonctionnements dans son travail ainsi que dans son comportement depuis sa reprise du travail, de son refus d'assumer ses fonctions de directeur artistique depuis de nombreux mois "et avant même et indépendamment du renouvellement de ses périodes d'absence", de son "attitude générale négative", d'une "attitude de retrait", d'"obstruction".

saisissait le 22 mai 2007 le Conseil de prud'hommes de Paris aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La HALDE informait la Coopérative d'information et d'édition mutualiste de sa saisine le 7 novembre 2007 en lui demandant de s'expliquer sur sa note de service du 15 novembre 2006 et de lui fournir les éléments afférents aux visites de reprises de à ses fonctions et à celles de Mme

Le 9 mai 2008 était prononcé le jugement dont appel.

Par courrier du 28 juin 2008, la Coopérative d'information et d'édition mutualiste licenciait i aux motifs suivants :

"alors que vos fonctions sont celles d'un directeur artistique, chargé de donner une impulsion artistique à une équipe, d'assurer une cohérence créative, nous avons constaté que vous n'épauliez pas les membres du studio, vous dispensant de leur donner des avis, conseil, et assistance, laissant en quelque sorte livré à eux-mêmes ;

- alors que l'activité du studio est soutenue et que vos absences nous contraignent à faire appel à du personnel intérimaire, vous faites une utilisation personnelle plus qu'excessive du téléphone et d'Internet, vous prolongez et multipliez les pauses café ou cigarette et avez des rendez-vous dont la réalité, ou à tout le moins la durée, ne nous apparaît pas justifiée.

- les indications que vous communiquez, permettant d'une part de prévoir la réalisation des travaux et, d'autre part, de nourrir la comptabilité analytique, apparaissent inexacts, notamment en ce qui concerne les durées nécessaires à la réaliser les dossiers qui vous sont confiés ;

- à l'occasion de la réalisation de certains travaux, vous vous êtes refusé à prendre en compte les souhaits et attentes des clients (par exemple dossier Vaincre la mucoviscidose, Iveco, memento du médicament) ou vous avez fait preuve d'une totale inertie (carte de vœux) ou d'un manque de professionnalisme inexcusable (dossier t) ;

- alors que vous connaissez nos contraintes, notamment en termes de délais, vous ne prévenez jamais de vos absences, aggravant ainsi la désorganisation du studio ;
- vos arrêts de travail successifs inopinés et prolongés, entraînent une désorganisation permanente du studio, rendant particulièrement difficile le travail de ses membres et critique la possibilité que nous avons de répondre dans les délais prescrits aux demandes des clients. Cette situation nous contraint de procéder à votre remplacement ;”

SUR QUOI,

Sur les observations de la HALDE

Attendu qu'aux termes de l'article 13 de la loi du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Egalité, celle-ci peut demander à être entendue par les juridictions civiles, pénales ou administratives saisies de faits relatifs à des discriminations ;

que le principe de la séparation des pouvoirs, contrairement à ce que soutient la Coopérative d'information et d'édition mutualiste, ne s'oppose pas à ce qu'une autorité administrative vienne présenter des observations conformément au droit qui lui est légalement reconnu dans une instance judiciaire ;

que la Coopérative d'information et d'édition mutualiste n'a pas présenté de question préalable de constitutionnalité relativement au dit article 13 de la loi du 30 décembre 2004 ;

Attendu que par délibération de son collège du 28 février 2011, la HALDE saisie de la réclamation de [redacted] le 27 avril 2007 a décidé de présenter des observations devant la cour dans la présente instance ;

que la Coopérative d'information et d'édition mutualiste qui n'a pas contesté cette délibération devant la juridiction administrative n'est pas fondée à soutenir que celle-ci serait irrégulière ;

Et attendu que si la Haute autorité n'est pas partie à l'instance et si les parties ont la maîtrise du procès au sens de l'article 2 du Code de procédure civile, son audition par la juridiction est de droit conformément à l'article 13 précité, lorsqu'elle en fait la demande ; qu'en l'espèce la Coopérative d'information et d'édition mutualiste a été entendue au préalable par la HALDE et a pu faire valoir sa position au regard de la réclamation de [redacted] et apporter ainsi à l'instar de [redacted], des éléments susceptibles d'emporter au sens de l'article L1134-1 alinéa 13 du Code du travail la conviction de la juridiction sur la discrimination alléguée ; que celle-ci fonde la demande principale en résiliation judiciaire, peu important l'absence de seconde audition de la Coopérative d'information et d'édition mutualiste sur le licenciement ultérieur de [redacted], subsidiairement contesté par celui-ci ; que les observations de la HALDE ont été communiquées avant d'être débattues à l'audience ;

que le moyen d'inconventionnalité tiré de l'article 6 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme n'est donc pas fondé et la fin de non-recevoir opposée par la Coopérative d'information et d'édition mutualiste non justifiée ;

Sur la discrimination

Attendu qu'en vertu de l'article 1132-1 du Code du travail un salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation en raison de son état de santé ou de son handicap ;

qu'en l'espèce fait valoir qu'il assurait la direction artistique des publications et parutions et organisait le pôle studio en charge de celles-ci en répartissant le travail entre les quatre autres salariés de ce pôle, à savoir : graphiste maquettiste, maquettistes, que recruté en tant que chef de studio adjoint il a été promu cadre P- échelon 4, coefficient 410 pour exercer de fait les fonctions de chef de studio en remplacement de M. nommé chef de fabrication au même moment, que du fait de son état de santé, un diabète, la Coopérative d'information et d'édition mutualiste lui a retiré le 15 novembre 2006, sans qu'intervienne la médecine du travail qui l'a déclaré apte à l'emploi, ses responsabilités de chef de studios pour le confier à à qui il devait lui-même désormais présenter ses demandes de congé alors que celle-ci était auparavant son assistante directe, qu'il a été mis à l'écart de toute relation avec les clients, a été privé des informations essentielles à son travail et à ses missions, qu'à ses réclamations son employeur lui a toujours répondu avec mépris sans jamais tenir compte de sa situation, qu'à compter de la modification de son contrat de travail le 15 novembre 2006 ses conditions de travail n'ont fait que se dégrader.

Qu'il produit notamment la note de service du 15 novembre 2006 portant information de l'ensemble du personnel de l'attribution à Mme de la responsabilité de l'organisation générale du studio, au motif de son état de santé ; ses courriers à la Coopérative d'information et d'édition mutualiste des 14 décembre 2006, 11 janvier, 20 février, 15 mai, 15 novembre 2007 à son employeur, sur le retrait de ses fonctions de responsabilité, sa demande d'une visite de reprise après son congé maladie du 22 novembre au 15 décembre 2006 et de réintégration dans ses fonctions, sur l'impossibilité dans laquelle il se trouvait de travailler en équipe avec des projets cohérents et des directives claires et réalistes, sa mise au "fond du placard", sur les pressions et humiliations subies, le refus de tout dialogue, le refus de réponse à ses demandes concrètes quant à la poursuite de son contrat de travail selon les modalités antérieures, sa marginalisation auprès des collègues, des clients, des fournisseurs, la dénégation de son travail et la remise de travaux à des tiers ; son courrier du 27 avril 2007 à la HALDE, l'avis d'aptitude du médecin du travail en date du 22 janvier 2007 ; les courriers du 19 décembre 2006, 26 octobre et 21 mai 2007 de la Coopérative d'information et d'édition mutualiste faisant état d'une nouvelle organisation au motif d'une "disponibilité aléatoire", déniaient toutes les modifications du contrat de travail, contestant ses mérites, avançant un refus d'assumer ses responsabilités de directeur artistique, une attitude d'obstruction ; ses demandes de jours ARTT et de congés avalisées par en tant que "responsable de service" ; un extrait d'un compte rendu de réunion du 21 février 2007 mentionnant le fait qu'il n'a pas été prévenu d'une réunion et les propos du représentant de l'employeur, M. évoquant un changement de stratégie ; l'attestation d'une cliente, Mme , directrice de la revue Être venant dire avoir été témoin de la "soudaineté avec laquelle la directrice avait démis de ses fonctions de chef de studio à la surprise de tous " ; son courrier du 27 avril 2007 ;

qu'il s'évince de ces pièces, des éléments laissant supposer une discrimination directe contre en raison de son état de santé ;

que pour prouver que ses décisions et notamment sa décision de confier la responsabilité de l'organisation du studio à Mme , la société Coopérative d'information et d'édition mutualiste fait valoir que :

- à compter du 22 mai 2006, M. s'est absenté, régulièrement et longuement, parfois sur plusieurs mois consécutifs,
- elle en a subi des conséquences tangibles, particulièrement au regard des difficultés rencontrées pour boucler, aux dates convenues , les parutions de ses magazines ;
- la planification administrative, la répartition du travail et le contrôle de celui-ci entre les trois salariés du Studio constituaient une charge supplémentaire pour M. , risquant d'engendrer un stress non nécessaire compte tenu de son état de santé ;
- les absences fréquentes et imprévisibles de M. rendaient impossible le fait que ces tâches administratives lui soient confiées ;
- dans le cadre de son pouvoir de direction, il appartenait à la Coopérative d'information et d'édition mutualiste d'assurer la bonne gestion du pôle Studio, nonobstant les absences récurrentes de M. , lesquelles, tout en étant parfaitement légitimes, ne

permettaient pas notamment de garantir la continuité de l'activité au sein du Studio, la bonne répartition du travail et le contrôle de son exécution ;

- la mesure prise n'a porté aucune atteinte, de quelque façon, directe ou même indirecte, ni à la rémunération, ni à la qualification, la classification, ou encore à la promotion professionnelle de l'intéressé ;

- réciproquement, les tâches ainsi confiées à une autre salariée, n'ont généré au profit de cette dernière, aucune évolution ni de statut, ni de libellé de titre, ni encore de qualification ou de rémunération ;

- au surplus, il ne peut en aucun cas être allégué que Mme [redacted], qui n'a jamais été l'assistante de [redacted] aurait pris la place de [redacted] ; en effet, à chaque fois elle a fait appel à des intérimaire pour pallier les absences de ce dernier et n'a jamais confié la responsabilité du service à Mme [redacted] ; postérieurement au départ de M. [redacted] le recours des intérimaires a très nettement diminué, du fait d'une embauche à durée indéterminée, le fonctionnement du studio nécessitant la présence de quatre personnes, - ce n'est pas Mme [redacted] qui décidait des congés mais M. [redacted] directeur général,

qu'elle soutient que les mesures prises étaient nécessaires au bon fonctionnement administratif du studio, face aux absences répétées de [redacted] ; que loin de porter préjudice à celui-ci elles ont allégé ses tâches administratives génératrices de stress, quelle conteste que [redacted] ait été chef de studio ;

Attendu que par cette argumentation la société Coopérative d'information et d'édition mutualiste, qui alors que l'évolution de la carrière de [redacted] révèle qu'il était chef du studio après avoir été chef adjoint, alors que les responsabilités afférentes à ces fonctions ne se limitent pas à des tâches administratives mais à un rôle d'encadrement et d'animation créatrice par un journaliste professionnel, alors que la société Coopérative d'information et d'édition mutualiste a elle-même annoncé que Mme [redacted] prenait les responsabilités du studio en raison des circonstances, des sujétions liées à l'état de santé de [redacted] décision effective comme le révèlent les échanges des correspondances ensuite entre les parties et les pièces, alors que [redacted] avait été déclaré apte et était en activité lors de la décision prise, ne présente pas d'élément de conviction sérieux pour prouver que la décision et le maintien de celle-ci malgré les protestations du salarié étaient justifiées par des raisons objectives étrangères à toute discrimination en raison de l'état de santé du salarié ;

Attendu que la cour a donc la conviction au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent que [redacted] a été victime d'une discrimination ; que sa demande de dommages-intérêts au regard des circonstances, du refus de la société Coopérative d'information et d'édition mutualiste de prendre en considération les protestations du salarié est fondée au regard du préjudice moral par lui subi pendant les derniers mois d'exécution de son contrat de travail et injustifiée en son montant ;

que pour le même motif la demande de résiliation judiciaire au regard des manquements graves et persistants ci-dessus constatés de l'employeur est fondée ; qu'elle doit être accueillie ; qu'elle produit à la date du licenciement les effets d'un licenciement nul en vertu des dispositions de l'article L. 1132-4 du Code du travail, comme débattu à l'audience ;

qu'au regard des circonstances de la perte d'emploi subie, de ses conséquences matérielles et morales dont [redacted] justifie, la somme de 50.000 euros doit être allouée à celui-ci en réparation ;

PAR CES MOTIFS

Déclare recevables les observations de la Haute Autorité de Lutte contre les discriminations et pour l'Egalité devant la Cour,

Infirmant le jugement déféré,

Condamne la société coopérative d'information et d'édition mutualiste - C.I.E.M - à payer

à la somme de 10.000 euros pour manquements graves et persistants de l'employeur procédant d'une discrimination en raison de l'état de santé du salarié dans l'exécution du contrat de travail,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de [redacted] à effet du 28 juin 2008,

Condamne la société coopérative d'information et d'édition mutualiste - C.I.E.M - à payer à [redacted] la somme de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

Condamne la société intimée aux dépens,

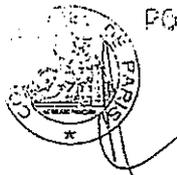
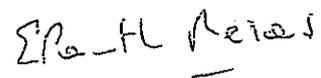
Vu l'article 700 du Code de procédure civile, la condamne à payer à [redacted] la somme de 2.500 euros et rejette sa demande à ce titre,

Dit que le présent arrêt sera notifié par le greffe à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'Égalité, la HALDE.

LA GREFFIÈRE



LA PRÉSIDENTE



POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en Chef