

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL D'AMIENS
5ème chambre sociale
14 NOVEMBRE 2017

RG N° 15/02905

CARE C/ Association LES AMIS DU DEMOCRATE copie exécutoire le à Me thuillier et Me margulès ADB/PC COUR D'APPEL D'AMIENS PRUD'HOMMES ARRÊT DU 14 NOVEMBRE 2017

JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LAON (RÉFÉRENCE DOSSIER N° RG 14/00287) en date du 28 mai 2015 PARTIES EN CAUSE

APPELANT

Monsieur Manuel Z né le à SAINT QUENTIN de nationalité Française GUISE comparant en personne, assisté concluant et plaidant Me Stéphanie ..., de la SCP FRISON ET ASSOCIES avocat au barreau D'AMIENS

INTIMÉE

Association LES AMIS DU DEMOCRATE agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux pour ce domiciliés en cette qualité audit siège : VERVINS non comparante, représentée concluant et plaidant par Me Patrick ..., avocat au barreau de SAINT QUENTIN

DÉBATS

A l'audience publique du 12 Septembre 2017, devant Mme Agnès DE BOSSCHERE , Conseiller, siégeant en vertu des articles 786 et 945-1 du Code de procédure civile et sans opposition des parties, ont été entendus les avocats en leurs conclusions et plaidoiries respectives . Mme Agnès a avisé les parties que l'arrêt sera prononcé le 14 Novembre 2017 par mise à disposition au greffe de la copie, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

GREFFIER LORS DES DÉBATS

Mme Pélagie CAMBIEN

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ Mme Agnès en a rendu compte à la formation de la 5ème chambre sociale de la Cour composée en outre de : Mme Brigitte GUIEN-VIDON, Conseiller faisant fonctions de Président de chambre et Mme Fabienne BIDEAULT, Conseiller qui en a délibéré conformément à la Loi

PRONONCÉ PAR MISE A DISPOSITION :

Le 14 Novembre 2017, l'arrêt a été rendu par mise à disposition au greffe et la minute a été signée par Mme Brigitte GUIEN-VIDON, Conseiller faisant fonctions de Président de Chambre et Mme Pélagie CAMBIEN, Greffier.

*

* *

DÉCISION

Monsieur Manuel Z a été embauché par l'association Les Amis du Démocrate sous la forme d'un contrat unique d'insertion du 2 septembre 2013 pour occuper les fonctions de journaliste/manager de gestion du journal Le Démocrate de l'Aisne. La rémunération prévue était de 2 000 euros brut par mois pour 35 heures hebdomadaires. La convention collective visée au contrat est celle des hebdomadaires départementaux.

Par courrier en date du 17 juin 2014, l'employeur signifiait au salarié une mise à pied conservatoire, en le convoquant à un entretien pour le 23 juin. Par courrier en date du 23 juin suivant, l'employeur prolongeait cette mise à pied. Par courrier en date du 27 juin 2014, Monsieur Z était convoqué à un entretien préalable en vue d'un licenciement fixé au 7 juillet suivant.

A l'issue de cet entretien préalable, Monsieur Z était licencié pour faute grave le 15 juillet 2013.

Contestant la régularité et la légitimité de son licenciement, revendiquant la requalification de son contrat initial conclu pour une durée déterminée, Monsieur Z a saisi la juridiction prud'homale par requête du 27 novembre 2014. Par jugement en date du 28 mai 2015, le conseil des prud'hommes de Laon a débouté Monsieur Manuel Z de l'ensemble de ses prétentions, l'a condamné aux dépens et à verser à l'association Les Amis du Démocrate la somme de 200 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Vu l'appel interjeté par Monsieur Z le 12 juin 2015 à l'encontre de cette décision qui lui a été notifiée le 29 mai précédent ;

Vu les conclusions et observations orales des parties à l'audience des débats du 12 septembre 2017, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé détaillé des prétentions et moyens présentés en cause d'appel ;

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 2 août 2016, reprises oralement à l'audience, par lesquelles le salarié appelant, contestant la régularité formelle du contrat unique d'insertion et la réalité de la formation dispensée, invoquant l'absence de qualité à agir du signataire de la lettre de licenciement, le retard dans la convocation à entretien préalable, le défaut de motivation de la lettre de licenciement, l'absence de preuve de faute grave, notamment en raison de la liberté d'expression et religieuse, l'existence d'une discrimination, demande à la Cour :

- d'infirmer le jugement en toutes ses dispositions,
- de requalifier le contrat liant les parties en contrat à durée indéterminée et de condamner l'association Les Amis du Démocrate à payer à Monsieur Z la somme de 2 000 euros à titre d'indemnité de requalification,
- à titre principal, de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse pour défaut de qualité à agir, par conséquent, de condamner l'association à payer à Monsieur Z la somme de 24 000 euros,

- à titre subsidiaire, de dire le licenciement nul puisque prononcé en sanction de ses croyances religieuses, par conséquent, de condamner l'association à payer à Monsieur Z la somme de 24 000 euros,
- à titre infiniment subsidiaire, de dire le licenciement de Monsieur Z dépourvu de faute grave mais également de faute réelle et sérieuse, par conséquent, de condamner l'association à payer à Monsieur Z, à titre de dommages et intérêts, la somme de 12 000 euros,
- en tout état de cause, de condamner l'association à payer à Monsieur Z :
 - 2 000 euros à titre d'indemnité de préavis,
 - 200 euros au titre des congés payés afférents,
 - 2 000 euros au titre des rappels de salaire durant la mise à pied conservatoire,
 - 200 euros au titre des congés payés afférents,
 - d'ordonner la remise des documents de fin de contrat conformes sous astreinte,
 - de condamner l'association à payer à Monsieur Z la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens,
 - de dire que l'ensemble des condamnations porteront intérêt légal à compter de la saisine du bureau de jugement du conseil des prud'hommes ;

Vu les dernières conclusions enregistrées au greffe le 28 juillet 2017, par lesquelles la société intimée s'opposant aux moyens et argumentation de l'appelant, sollicite la confirmation du jugement et la condamnation de Monsieur Z à lui payer la somme de 2 500 euros au titre des frais irrépétibles ;

SUR CE,

Sur la requalification

Monsieur Z soutient que le contrat le liant à son employeur était un contrat à durée déterminée sous la forme du contrat unique d'insertion qui, non respecté en ses obligations de formation, doit être requalifié en contrat à durée indéterminée, ouvrant droit à l'indemnité de requalification.

Le contrat unique d'insertion est un contrat aidé décliné en l'espèce dans le secteur non marchand, qui permet à l'employeur qui favorise le retour à l'emploi par des actions de formation, de bénéficier d'aides financières. Il peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée.

Au plan de la preuve, libre, de la durée du contrat de travail, il ressort de la lecture de la pièce intitulée 'Contrat unique d'insertion : demande d'aide en date du 5 août 2013, que le contrat de travail prévu est un contrat de travail à durée indéterminée. La date mentionnée dans ce document, à savoir le 1er septembre 2014, fixe la date de fin de prise en charge, et non le terme du contrat de travail, par définition non encore conclu au moment de la demande.

Contrairement au salarié qui ne produit pas d'écrit qui établirait l'existence d'un contrat à durée déterminée, l'employeur fournit un exemplaire du contrat unique d'insertion à durée indéterminée à temps plein en date du 2 septembre 2013, qui bien que non signé par Monsieur

Z, concorde avec les mentions du formulaire de demande d'aide, ce qui conduira à retenir que les relations contractuelles étaient formées pour une durée indéterminée dès l'origine.

Dès lors, l'examen de la réalité et contenu des actions de formation supposées dispensées s'avère dénué d'intérêt pratique. Les demandes de requalification et d'indemnisation conséquentes seront rejetées.

Sur le licenciement

La lettre de licenciement, qui fixe les termes du litige, est rédigée de la manière suivante : ' Nous faisons suite à notre entretien préalable du 7 juillet 2014 et sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour faute grave, compte tenu des éléments suivants :

- Violation des règles professionnelles en usage dans notre entreprise (8 de votre contrat de travail du 2 septembre 2013) - (article 9 de la convention des hebdomadaires départementaux, intégrée à la Convention Collective de la Presse Hebdomadaire Régionale)

- Attitude incompatible avec l'histoire de notre journal et son éthique, les valeurs portées depuis 108 ans par " Le Démocrate " et auxquelles sont particulièrement attachés nos membres et lecteurs. Convention Collective - Article 1er - Alinéa 3 : ' Les parties reconnaissent l'importance d'une éthique professionnelle' Article 3

- Alinéa 3B : 'Les organisations contractantes rappellent le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'opinion, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise de presse dans laquelle ils travaillent. Convention Collective de la Presse Hebdomadaire Régionale - Article 3 : ' Les cadres s'engagent dans leurs fonctions à respecter la spécificité morale et politique de l'organe d'information auquel ils collaborent ' Précisions : Au mois de décembre dernier, je vous avais signifié un premier avertissement, me trouvant dans l'obligation de publier un billet, afin de rectifier vos articles précédents. Dans votre courrier du 20 juin, vous reconnaissez vous-même cet écart avec les principes et règles précités, écrivant : " J'ai obéi aux réajustements nécessaires que vous m'avez demandé : point de prosélytisme, ni d'élitisme..." Pourtant, en ce mois de juin, nous voyons paraître deux pages dans un bulletin confessionnel, distribué sur le secteur principal de la diffusion de notre journal, avec votre photo devant notre atelier et une longue interview (expression publique de votre opinion) réalisée, à notre insu, dans notre bureau, avec le nom plusieurs fois cité de notre journal, ce qui entraîne un 'tollé' de protestations.

Une faute qui par ailleurs empêche la succession que vous deviez prendre de la direction du journal. Conséquence : Vos explications, recueillies lors de notre entretien du 7 juillet ne sont pas de nature à modifier notre décision. Compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible, depuis votre mise à pied à titre conservatoire non rémunérée, Votre licenciement intervient donc à la première présentation de cette lettre, sans préavis....

Sur la qualité à agir du signataire de la lettre de licenciement

Monsieur Z conteste que Monsieur ..., président de l'association, directeur de publication, ait disposé du pouvoir de le licencier. Il sera retenu qu'en application de l'article 13 des statuts de l'association, le président ' qui assure le fonctionnement régulier de l'association' avait qualité pour mettre en oeuvre le licenciement, dont il n'est pas spécifiquement indiqué qu'il relèverait d'une décision ou autorisation préalable collégiale. Le moyen sera rejeté.

Sur le retard dans la convocation préalable

Monsieur Z soutient que sa mise à pied conservatoire non immédiatement suivie d'une procédure disciplinaire priverait le licenciement de cause réelle et sérieuse. Le caractère conservatoire de la mise à pied est indissociable de la mise en oeuvre de la procédure de licenciement. A défaut, la mise à pied est disciplinaire et peut rendre le licenciement illégitime pour s'être fondé sur des faits déjà sanctionnés.

En l'espèce, il y a lieu de rappeler que le courrier adressé à Monsieur Z le 17 juin 2013 notifiait une mise à pied conservatoire, en même temps qu'il le convoquait à un entretien préalable fixé au 23 juin, visant en des termes explicites une faute grave. Dès le début de la mise à pied conservatoire, l'employeur informait donc son salarié de l'enclenchement d'une procédure disciplinaire.

Le courrier du 23 juin, prolongeant la mise à pied tout en différant la date de l'entretien, suite notamment à la lettre de contestation du salarié, ne remettait pas en cause la poursuite de la procédure disciplinaire, l'employeur y consignant précisément 'dans l'attente de la décision à intervenir'. Le 27 juin 2013, Monsieur Z était convoqué à un entretien préalable à un licenciement fixé au 7 juillet 2013. Du 17 juin au 7 juillet 2013, la mise à pied était conservatoire, intervenue dans le cours d'une procédure de licenciement.

En réalité, Monsieur Z n'aura été dans l'expectative que de la date de l'entretien préalable, ce dans un période réduite de 10 jours, mais à aucun moment dans l'incertitude quant à la poursuite de la procédure disciplinaire. Le moyen sera rejeté.

Sur la constitution de la faute grave

Monsieur Z a été licencié pour faute grave. La faute grave s'entend d'une faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise même pendant la durée limitée du préavis. La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, et s'ils ont revêtu un caractère de gravité suffisant pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise

Pour satisfaire à l'exigence de motivation posée par l'article L.1232-6 du code du travail, la lettre de licenciement doit comporter l'énoncé de faits précis et contrôlables, à défaut de quoi le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, l'employeur reproche à son salarié la violation de ses obligations professionnelles et déontologiques et une attitude incompatible avec l'histoire et l'éthique de l'association, constitués par un fait commis au mois de juin 2013, à savoir une interview accordée à un bulletin confessionnel local où Monsieur Z, recevant dans son bureau professionnel exprime publiquement son opinion notamment religieuse.

En premier lieu, le grief d'insuffisance de motivation sera écarté, la lettre visant des faits précis et vérifiables, y adjoignant les textes fondant la faute grave, permettant au juge d'exercer son office et au salarié sa défense.

La preuve de ces faits, qui ne sont d'ailleurs pas contestés, est rapportée par la production de l'article incriminé paru dans 'les Eaux Mêlées du Vervinois', où Monsieur Z, interviewé dans

son bureau au Démocrate, se définit comme 'chrétien bouddhiste', évoque sa foi et sa pratique religieuse et méditative.

Sur la nullité du licenciement pour être intervenu en raison de ses croyances religieuses

Monsieur Z soulève la nullité de son licenciement pour être intervenu en raison de ses croyances religieuses.

En application de l'article L1132-1 du code du travail ' aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses adaptations du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discrimination.... en raison de son origine, son sexe, de ses moeurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou sa non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap'.

En application de l'article L.1134-1 du même code, le salarié a la charge d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe ensuite à la partie défenderesse de prouver que les faits qui lui sont imputés ne sont pas constitutifs de discrimination et qu'ils sont justifiés par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

En l'espèce, la lettre de licenciement ne vise pas l'expression des opinions religieuses ou la pratique de celle-ci mais le choix de les exposer dans un journal confessionnel, distribué dans le même secteur que le journal employeur, aux orientations laïques revendiquées, dans une interview réalisée dans le bureau professionnel et avec photographie dans les mêmes locaux, ce à l'insu de l'employeur. Le moyen de nullité sera écarté, l'employeur justifiant de ce que le licenciement n'est pas intervenu en raison des croyances religieuses mais d'une incompatibilité entre l'attitude exposée par le salarié et la ligne éditoriale du journal.

Sur la gravité de la faute

Pour retenir la gravité de la faute, l'employeur développe que le choix, les conditions et le contenu de l'interview sont contraires aux dispositions conventionnelles relatives à l'éthique professionnelle du journaliste, aux règles du contrat de travail et à l'histoire et l'orientation particulières du journal.

Il n'est pas contestable que Monsieur Z relève du statut général des journalistes inscrit au code du travail dans les articles L 7111-1 à L7114-1, et mais également, de par son contrat de travail, de la convention collective de la presse hebdomadaire régionale (au demeurant déclinaison de la convention collective du journalisme indûment visée sur les bulletins de salaire). En leurs différents articles, ces dispositions conventionnelles rappellent : - le droit pour les journalistes d'avoir leur liberté d'expression, l'expression publique de cette opinion ne devant en aucun cas porter atteinte aux intérêts de l'entreprise, - l'engagement des cadres dans l'exercice de leurs fonctions à respecter la spécificité morale et politique de l'organe d'information auquel ils collaborent.

Il n'est pas contesté que 'Le Démocrate de l'Aisne' est un organe de presse s'affichant comme un journal attaché aux valeurs de la République, au premier chef desquels la laïcité. Cet état de fait et cette ligne éditoriale sont connus de Monsieur Z, journaliste recruté de surcroît en vue de prendre la succession du président de l'association, pour lui avoir été rappelés, tel que lui-même le rapporte en ses courriers de juin 2013, à l'occasion d'un précédent article de décembre 2012, qui avait pu créer la polémique.

La liberté d'expression reconnue au journaliste trouve une garantie en la clause de conscience et une limite dans la nécessaire préservation des intérêts de l'entreprise de presse qui l'emploie. Le fait pour le salarié d'énoncer publiquement ses opinions religieuses dans un journal confessionnel couvrant potentiellement le même lectorat que celui de son employeur, dans des propos et conditions matérielles propres à créer la confusion entre ses fonctions de journaliste salarié et le citoyen exerçant sa liberté de croyance ou de pratique, porte atteinte aux intérêts de l'entreprise, discréditant la ligne éditoriale au risque d'une perte de lecteurs.

Dans l'espèce, autant le contenu de l'entretien, citant plusieurs fois le journal 'le Démocrate', son fondateur, que le lieu de sa tenue, le bureau et les locaux par ailleurs photographiés, décrits comme lieu à tout le moins de méditation, sont sources d'amalgame et de confusion, évidemment contraires au positionnement revendiqué de l'employeur et à la prise de responsabilité de direction envisagée pour le salarié.

Cependant, si cet incident, intervenu suite à un premier rappel à l'ordre informel opéré quelque mois auparavant pour le même motif, rendait impossible la poursuite du contrat de travail, il ne revêtait pas un caractère de gravité suffisant pour prohiber le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée limitée du préavis. Aussi, le licenciement sera déclaré intervenu pour une cause réelle et sérieuse.

Le salarié peut par conséquent prétendre au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, augmentée des congés payés afférents, à la rémunération de sa période de mise à pied conservatoire, à hauteur des sommes revendiquées et non spécifiquement contestées, qui seront précisées au dispositif. S'agissant de sommes à caractère salarial, les sommes allouées au salarié porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation. Il sera relevé que l'intéressé a été rempli de ses droits au titre de l'indemnité de licenciement par décision de son employeur et ne forme aucune demande ce chef. * sur les demandes accessoires L'employeur sera condamné à remettre les documents de fin de contrat rectifiés en vertu du présent arrêt. Au vu de l'ancienneté du litige, il n'y a pas lieu à astreinte.

Chaque partie succombant partiellement en ses demandes, conservera la charge de ses dépens et frais irrépétibles pour l'ensemble de la procédure,

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant contradictoirement et en dernier ressort,

Par dispositions confirmatives, réformatrices et supplétives,

Dit le jugement fondé sur une cause réelle et sérieuse,

Condamne l'association les Amis du Démocrate à payer à Monsieur Z :

- 2 000 euros à titre d'indemnité de préavis,

- 200 euros au titre des congés payés afférents,
- 2 000 euros à titre de rappel de salaire durant la mise à pied conservatoire,
- 200 euros au titre des congés payés afférents, Déboute Manuel Care du surplus de ses demandes,

Dit que les sommes allouées au salarié porteront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation devant le bureau de conciliation,

Ordonne la remise par l'association 'les Amis du Démocrate à Monsieur Z des documents de fin de contrat rectifiés conformément au présent arrêt,

Dit n'y avoir lieu à astreinte,

Dit que chaque partie conservera ses propres dépens et frais irrépétibles pour l'ensemble de la procédure.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT