

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 5
ARRÊT DU 24 Mai 2012

Numéro d'inscription au répertoire général S 09/06042

Décision déferée à la Cour jugement rendu le 18 Mars 2009 par le conseil de prud'hommes de Paris section RG n° 05/08777

APPELANTE

SAS VAN CLEEF ET ARPELS INTERNATIONAL PARIS représentée par Me Laurent CARRIE, avocat au barreau de PARIS, toque P0221

INTIMÉ

Monsieur Thierry Y – PARIS comparant en personne, assisté de Me François BERBINAU, avocat au barreau de PARIS, toque P0496

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 29 Mars 2012, en audience publique, devant la Cour composée de
Madame Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, Présidente
Madame Anne DESMURE, Conseillère, chargée d'instruire l'affaire
Mme Hélène SARBOURG, Conseillère, qui en ont délibéré
Greffier M. Franck TASSET, lors des débats

ARRÊT

- CONTRADICTOIRE

- mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Madame Marthe-Elisabeth OPPELT-REVENEAU, Présidente et par Franck TASSET, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

M. Y est entré le 8 juillet 1985, en qualité d'ouvrier joaillier, au service des ateliers Alfred ... qui travaillaient pour la marque Van Cleef & Arpels.

En 1999, M. Y a intégré l'équipe des dessinateurs de la société Van Cleef & Arpels

A compter du 1er septembre 2000, il a travaillé au sein du département création de la société Van Cleef & Arpels international (ci-après VCA) qui emploie plus de 10 salariés.

La relation contractuelle était régie par la convention collective de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeau, et au dernier état, M. Y percevait un salaire mensuel brut de 7 125 euros.

Le 1er juillet 2005, l'employeur a infligé à M. Y une mesure de mise à pied disciplinaire de 8 jours.

Le 13 juillet 2005, M. Y a saisi le conseil de prud'hommes de Paris d'une demande d'annulation de cette sanction.

M. Y a ensuite été en arrêt de travail pour maladie à compter du 18 juillet 2005 et n'a pas repris son activité jusqu'à la rupture du contrat, intervenue le 21 septembre 2005, à l'initiative de VCA qui l'a licencié pour faute grave.

Saisi, pour l'essentiel, au dernier état, d'une demande principale de nullité, pour harcèlement moral, de la mise à pied disciplinaire et du licenciement, et, à titre subsidiaire, d'une demande tendant à ce que le licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse, ainsi que des demandes indemnitaires en découlant, le conseil de prud'hommes de Paris a, par jugement rendu le 18 mars 2009 sous la présidence du juge départiteur, et après avoir estimé que M. Y avait été victime d'agissements de harcèlement moral et que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse, condamné la société VCA à payer à M. Y les sommes suivantes 1 657,74 euros de rappel de salaire au titre de la mise à pied, 165,77 euros d'indemnité de congés payés afférents, 21 375 euros d'indemnité de préavis, 2 137,50 euros d'indemnité de congés payés afférents, 25 531,25 euros d'indemnité de licenciement, avec intérêt légal à compter de réception par VCA de la convocation à l'audience de conciliation, 100 000 euros de dommages-intérêts au titre de l'article L.1235-3 du code du travail, 20 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice consécutif au harcèlement moral, 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Le conseil de prud'hommes a également ordonné la remise à M. Y par VCA de 'documents de rupture' rectifiés, ainsi que le remboursement par VCA aux organismes concernés des indemnités de chômage versées au salarié dans la limite de six mois.

Régulièrement appelante, VCA demande à la cour d'infirmer ce jugement et, statuant à nouveau, de débouter M. Y de l'intégralité de ses prétentions et le condamner à lui rembourser la somme de 156 417,51 euros correspondant au montant des condamnations prononcées et exécutées en vertu du jugement entrepris, ainsi qu'à lui verser la somme de 7 500 euros en indemnisation de ses frais irrépétibles.

Intimé, M. Y requiert la cour de :

Vu les articles L. 1235-2 et suivants, L. 1152-1 et suivants du Code du travail;

CONFIRMER partiellement le Jugement du 18 mars 2009, et en conséquence

Confirmer que M. Y a été victime de harcèlement moral de la part de son employeur, la société VAN CLEEF & ARPELSINTERNATIONNAL

Ce faisant,

SUR LA MISE À PIED DISCIPLINAIRE DU 1er juillet 2005

- Confirmer l'annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée à M. Y le 1er juillet 2005;

- Confirmer la condamnation de la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 1.657,74 euros à titre de rappel de salaire correspondant à la mise à pied disciplinaire et la somme de 165,77 euros au titre des congés payés correspondants, et dire que ces sommes porteront intérêts légal à compter du 13 juillet 2005.

- Condamner la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi à raison de cette mise à pied injustifiée.

SUR LE LICENCIEMENT DU 21 SEPTEMBRE 2005 ;

A titre principal

- Déclarer nul le licenciement pour faute grave de M. Y;
- Condamner la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 150.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi à raison du harcèlement moral.

A titre subsidiaire

- Confirmer que le licenciement de M. Y est sans cause réelle et sérieuse;
- Condamner la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 150.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi à raison des conditions vexatoires et dommageables dans lesquelles est intervenue la rupture de son contrat de travail;

En tout état de cause

- Confirmer la condamnation de la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 21.375 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 2.137,50 euros à titre de congés payés afférents, et dire que ces sommes porteront intérêt légal à compter du 6 octobre 2005;
- Confirmer la condamnation de la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 25.531,25 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, et dire que cette somme portera intérêts légal à compter du 6 octobre 2005;
- Condamner la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à verser à M. Y la somme de 213.750 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi à raison de la rupture de contrat de travail;

- Confirmer la condamnation de la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL à rembourser aux ASSEDIC les allocations de chômage versées à M. Y dans la limite de 6 mois.

- Ordonner la remise à M. Y de bulletins de paie rectifiés.

- Condamner la société VAN CLEEF & ARPELS INTERNATIONNAL au paiement de la somme de 20.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile;

- La condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Pour un complet exposé des faits, de la procédure et des prétentions, la cour se réfère expressément aux écritures que les parties ont déposées et développées oralement à l'audience du 29 mars 2012.

MOTIFS

Considérant qu'appelant incident, M. Y demande à titre principal à la cour de déclarer nuls tant la mise à pied qui lui a été infligée le 1er juillet 2005 que son licenciement, au motif qu'il a été victime d'un harcèlement moral de son employeur, et que la mise à pied disciplinaire, puis son licenciement, n'en sont que des manifestations;

Que VCA le conteste, faisant valoir que la mise à pied disciplinaire, puis le licenciement, font suite à sa découverte, en juin 2005, d'un détournement par M. Y de plusieurs centaines d'originaux de dessins de joaillerie réalisés dans le cadre de son contrat de travail et de son refus réitéré de les restituer;

Considérant, selon l'article L.1152-1 du code du travail, qu'aucun salarié ne doit 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; qu'en cas de litige, le salarié doit établir la réalité de faits précis et datés, qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, il incombe à l'employeur de prouver que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement;

Considérant en l'espèce, qu'en avril 2004, M. Y disposait d'une ancienneté de 19 ans, que la relation contractuelle n'avait jusque-là été émaillée d'aucun incident, qu'embauché en qualité

d'ouvrier joaillier, il était, en 1999, devenu dessinateur au sein de l'entité du Groupe dédiée à la création des articles de joaillerie, et occupait, depuis avril 2003, un poste de cadre niveau A2, c'est à dire, selon les termes de l'avenant cadre de la convention collective, un poste de 'chef dessinateur-créateur', lorsque VCA a soumis à sa signature un contrat de travail écrit daté du 1er avril 2004 ainsi qu'un document intitulé 'annexe au contrat de travail cession exclusive droits d'auteur'; que le contrat stipulait, en son article 1er, que 'le 1er avril 2004, M. Y a été promu Créateur/Dessinateur au sein de la société VCA , puis, en son article 2, que 'M. Y exercera, sous l'autorité de la direction,toutes les fonctions qui incombent normalement à un dessinateur....'; qu'il comportait, respectivement en ses articles 3 et 12, une clause d'exclusivité et une clause de mobilité; que l'article 8, intitulé 'titularité et cession des droits d'auteur', était ainsi rédigé 'M. Y reconnaît expressément que les travaux créatifs qu'il est susceptible de réaliser pour le compte de VCA dans le cadre du présent contrat de travail sont des contributions à des oeuvres collectives qui, étant exécutées selon les directives et commercialisées sous la marque de VCA, sont la propriété exclusive de VCA. Le cas échéant, M. Y s'engage à céder à VCA, à titre exclusif, l'intégralité de ses droits d'auteur pour les oeuvres qu'il pourrait être amené à créer individuellement dans le cadre du présent contrat de travail au fur et à mesure de leur création dans les conditions énumérées à l'annexe conclue concomitamment au présent contrat. En tant que de besoin, M. Y certifie avoir été intégralement rémunéré pour l'ensemble des créations qu'il a réalisées à la date de signature des présentes dans le cadre de son rapport de travail avec VCA et reconnaît que l'intégralité des droits de propriété intellectuelle portant sur lesdites créations appartiennent à VCA'; qu'aucune modification de la rémunération de M. Y n'était prévue;

Considérant ainsi que, par ces contrats, l'employeur demandait notamment à M. Y de 'reconnaître' que ses 'travaux créatifs' étaient 'des contributions à des oeuvres collectives' - c'est à dire, partant, que VCA était investi des droits de l'auteur sur ces oeuvres dont notamment, les prérogatives du droit moral - ou, 'le cas échéant', de 's'engager à (lui) céder, à titre exclusif, l'intégralité des droits d'auteur pour les oeuvres qu'il pourrait être amené à créer individuellement dans le cadre du présent contrat de travail...' et 'en tant que de besoin', de 'certifier avoir été intégralement rémunéré pour l'ensemble des créations qu'il a réalisées....', de sorte ainsi en définitive que 'l'intégralité des droits de propriété intellectuelle appartiennent à VCA';

Considérant que M. Y n'a pas accepté de signer ce contrat, au motif en substance qu'en l'absence de contrat de travail écrit, il était titulaire de droits d'auteur sur ses dessins de joaillerie pour ne pas les avoir cédés jusque là, et qu'il n'acceptait pas de renoncer sans contrepartie à ses droits;

Considérant que la 4ème chambre de la cour d'appel de céans a, par arrêt du 23 novembre 2007, estimé que le différend relatif à l'exécution et à la rupture du contrat de travail était indépendant de celui portant sur la titularité des droits d'auteur; que ce dernier litige est actuellement soumis à l'appréciation de la chambre de la propriété intellectuelle de la cour d'appel de céans;

Considérant, en tout état de cause, qu'à supposer même exacte son affirmation selon laquelle les actes proposés à la signature de M. Y ne faisaient que rappeler la titularité ab initio de ses droits sur les dessins, de sorte ainsi que ce serait à tort que M. Y aurait refusé de signer le contrat de travail, VCA n'était pas pour autant en droit de faire subir à son salarié des agissements répétés de harcèlement moral;

Or considérant que des pièces produites, il résulte que Mme Gantier, ..., a, par mail du 22 octobre 2004, demandé à M. Y 'le contrat en retour la semaine suivante'; qu'ensuite, en janvier 2005, au cours de trois entretiens successifs, le 1er le 6 janvier avec Mme ..., le second le 19 janvier avec M. ..., propre supérieur hiérarchique de M. Y, le troisième le 28 janvier avec Mme ..., alors PDG de VCA, M. Y a été invité à signer le contrat et son annexe; que le 29 mars suivant, M. Y a eu un nouvel entretien avec M. ...; qu'à la suite de cet entretien, par un écrit adressé le 8 avril suivant à M. ..., M. Y a dénoncé sa 'très vive inquiétude devant les pressions croissantes actuellement exercées pour me faire signer un nouveau contrat de travail et un acte de cession de mes droits d'auteur sur mes créations', sans proposition d'aucune contrepartie, et la menace, en cas de refus de signer lesdits actes, d'être 'rétrogradé ...à des fonctions de simple dessinateur junior' et d'être 'exclu de la vie à la fois stratégique et commerciale de la maison'; que, dans sa réponse plusieurs jours plus tard, et s'agissant du contrat de travail, M. ... écrivait 'cela fait plus d'un an que la DRH t'a en effet remis ce contrat pour signature, à la demande du Groupe qui exige que chaque salarié bénéficie d'un contrat formalisant précisément sa relation de travail'; qu'il est constant que M. Y n'a ensuite pas participé au 'Product committee' de VCA à Hong-Kong les 12 et 13 mai 2005, alors qu'il justifie qu'il était programmé pour y participer; que, convié le 14 avril 2005, à l'instar de tout le personnel, à l'entretien annuel d'évaluation, M. Y n'a pas, pour la première fois en 2005, bénéficié d'un tel entretien; qu'il en est résulté qu'il n'a ainsi pu, également pour la première fois depuis son entrée au service de VCA, bénéficier d'une augmentation de sa rémunération; que, dans un temps concomittant, M. Y était convoqué à un nouvel entretien portant sur la signature du contrat de travail; que lors de cet entretien qui s'est tenu le 9 mai 2005, M. Y a été confronté à trois hauts responsables de l'entreprise, M. ..., responsable du département propriété intellectuelle du ... Richemont, Mme Gantier,, et M. ..., secrétaire général;

Considérant que, moins d'un mois plus tard, le 2 juin 2005, l'employeur a, par courriel de M. ..., réclamé à M. Y 'les dessins originaux des collections du centenaire de VCA' non remis 'malgré nos nombreuses relances', ce 'en vue de leur enregistrement'; qu'en réponse, par courrier électronique du 6 juin, M. Y a indiqué qu'il avait remis le 1er juin précédent un jeu de 6 copies couleurs des dessins de la collection du Centenaire et qu'il tenait, le cas échéant, des pictos à la disposition de son employeur, ajouté qu'il ne voyait pas la nécessité de disposer des originaux, 'sauf pour VCA à vouloir s'approprier mes dessins', et exprimé la crainte que 'cette insistance à obtenir mes originaux ait pour but de créer artificiellement des reproches à mon encontre; qu'au cours des 48 heures qui ont suivi, M. Y s'est vu signifier deux mises en demeure, le 6 juin, puis le 8 juin, tendant à la 'restitution immédiate d'originaux de dessins détournés', 'au plus tard ce jour à 18 heures' pour la première, 'sous 48 heures' pour la seconde; qu'une accusation de 'vol caractérisé' était alors proférée par écrit contre lui; qu'il lui

a aussi été oralement signifié qu'il allait être licencié pour faute grave avec mise à pied immédiate; qu'en témoignent les termes du courriel qu'il a adressé le 10 juin 2005 à son supérieur hiérarchique, par lequel il se disait notamment 'consterné, abasourdi et bouleversé de voir une maison au rayonnement de laquelle j'ai consacré vingt années de ma vie et qui a toujours reconnu la qualité de mon travail me congédier du jour au lendemain'; que l'employeur a cependant tardé plusieurs jours, soit jusqu'au 16 juin, pour, après une nouvelle mise en demeure le 14 juin de lui livrer les originaux de ses dessins, notifier à M. Y qu'il était amené 'à envisager à (son) égard une mesure de licenciement', le convoquer à un entretien préalable fixé au 24 juin, et lui signifier sa mise à pied à titre conservatoire 'compte tenu de la gravité des faits qui vous sont reprochés', avant, le 1er juillet, de lui infliger une simple mise à pied disciplinaire pour avoir sorti les originaux de ses dessins des locaux de l'entreprise et avoir refusé de les restituer, d'une durée de huit jours, du 6 au 13 juillet; qu'à cette dernière date, VCA a réitéré une nouvelle mise en demeure de restituer les originaux de ses dessins, au plus tard sous 48 heures;

Et considérant que cinq jours plus tard, soit le 18 juillet 2005, le médecin traitant de M. Y lui a prescrit un arrêt de travail de 10 jours pour 'état anxio-dépressif réactionnel'; que cet arrêt de maladie a ensuite été prolongé à deux reprises, le 29 juillet 2005 par le Docteur ... qui fait état d'une 'dépression sévère réactionnelle' de M. Y, puis à compter du 21 août jusqu'au 23 septembre 2005; qu'ayant été licencié le 21 septembre 2005, M. Y n'a pas repris son activité jusqu'à la rupture du contrat de travail; que son arrêt de travail a au demeurant été à nouveau prolongé à la suite de l'annonce de son licenciement;

Considérant qu'ajouté au fait qu'en juillet 2005, M. Y s'est vu opposer un refus à sa demande de congés pour la période du 1er au 22 août 2005 'compte tenu du contexte actuel', il résulte que le salarié démontre la réalité d'agissements de son employeur, au nombre desquels la mise à pied disciplinaire, qui ont eu pour objet et pour effet, au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail, une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel jusqu'à la rupture du contrat;

Considérant que VCA, qui a la charge de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un harcèlement moral, et qu'ils procèdent d'éléments objectifs étrangers à un tel harcèlement, ne peut sérieusement soutenir que les entretiens successifs des mois de janvier à mai 2005, au cours desquels M. Y a été notamment confronté au PDG de VCA, ainsi qu'au responsable juridique propriété intellectuelle de l'ensemble des sociétés du Groupe, relevaient de réunions 'parfaitement usuelles, s'agissant d'une entreprise de 200 salariés qui favorise l'échange et la communication entre ses différents membres, quel que soit leur rang ou leurs fonctions'; qu'elle n'explique pas les raisons pour lesquelles M. Y a été privé d'un entretien annuel d'évaluation au printemps 2005, ni non plus les motifs pour lesquelles il n'a pas bénéficié d'une augmentation de sa rémunération; que, ce faisant, elle n'avance aucun élément objectif susceptible de justifier ces agissements; qu'également, elle conteste inexactement que M. Y a été déprogrammé de la liste des participants à une manifestation de la vie de

l'entreprise qui s'est tenue en mai 2005 à Hong-Kong; qu'elle prétend dès lors vainement que le différend qui l'a opposée à M. Y a débuté en juin 2005; qu'elle ne fait état d'aucun élément objectif justifiant la multiplicité des mises en demeure dont elle a ensuite usées envers son salarié; qu'elle ne saurait sérieusement soutenir que la réitération à 48 heures d'intervalle d'injonctions comminatoires, s'analyse en une tentative légitime, légale et proportionnée d'obtenir la restitution de biens dont elle prétend qu'ils lui appartiennent; qu'elle ne propose aucun élément objectif susceptible de justifier l'annonce orale faite à son salarié d'un licenciement pour faute grave, le délai de plusieurs jours écoulé avant qu'elle ne lui adresse une lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement, et sa décision finalement prise de limiter à une mise à pied disciplinaire de huit jours la sanction des faits reprochés dont la teneur n'avait pas varié et était connu d'elle dès avant le déclenchement de la procédure disciplinaire; que l'accusation de vol proférée contre M. Y n'était pas fondée, puisque la procédure pénale qu'elle a initiée a abouti à un non-lieu de ce chef; que celle de détournement ne l'était pas davantage puisque la cour d'appel de Paris a, par arrêt du 13 septembre 2006, débouté VCA de sa demande de mainlevée du séquestre judiciaire que, sur la demande de M. Y, le président du TGI de Paris avait autorisé, après avoir observé que l'employeur ne démontrait pas 'que le séquestre actuel des seuls dessins originaux litigieux le priverait d'un outil de travail essentiel à son activité'; que la cour constate aussi que, répondant à la mise en demeure du 2 juin 2005, M. Y n'est pas contredit lorsqu'il soutient que les pictos des dessins originaux sont suffisants pour procéder à l'enregistrement des dessins, et observe que c'est en vue de leur enregistrement que VCA a, le 2 juin 2005, motivé la mise en demeure à lui faite d'avoir à lui remettre les originaux de ses dessins de joaillerie, pour ensuite ne pas donner suite à sa proposition de lui remettre des pictos;

Considérant que du tout, il résulte que M. Y est fondé à reprocher à VCA des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral; que le jugement du conseil de prud'hommes sera sur ce point confirmé;

Considérant que c'est dans le contexte ci-avant décrit, alors qu'il avait subi pendant plusieurs mois des agissements tendant à le contraindre à remettre les originaux de ses dessins de joaillerie, et qu'il se trouvait depuis le 18 juillet 2005 en arrêt de travail pour 'dépression sévère réactionnelle', que M. Y a, par une mise en demeure du 21 juillet 2005, réitérée par un courrier électronique du 2 août 2005, notifié à VCA une interdiction immédiate d'exploiter l'intégralité de ses dessins de joaillerie, sous quelque forme que ce soit; que c'est alors que VCA a engagé le 1er septembre 2005 la procédure de son licenciement, puis l'a licencié le 21 septembre 2005 pour faute grave résultant, outre à nouveau son refus de restituer ses dessins originaux de joaillerie, de 'sa mise en demeure faite à VCA de cesser, immédiatement, toute exploitation des dessins de joaillerie sur lesquels (il avait) travaillé depuis 1999 dans le cadre de l'exécution de (son) contrat de travail';

Considérant qu'est nul le licenciement prononcé à l'encontre d'un salarié pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral;

Et considérant qu'en l'espèce, la mise en demeure du 21 juillet 2005 ne peut qu'être replacée dans le contexte de harcèlement moral précédemment décrit auquel elle réagissait et répondait en vue de le faire cesser, ce dont il suit qu'elle ne revêt pas le caractère fautif justifiant un licenciement;

Considérant que du tout, il résulte que la rupture du contrat de travail est intervenue le 21 septembre 2005 en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2 du code du travail, et qu'elle doit par conséquent, à l'instar de la mise à pied disciplinaire qui l'a précédée, faire l'objet d'une annulation par application de l'article L.1152-3 du même code; que, partant, s'il mérite d'être confirmé en ce qu'il a estimé nulle la mise à pied disciplinaire, le jugement entrepris sera en revanche infirmé en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse;

Sur les demandes financières

S'agissant de la mise à pied disciplinaire

Considérant que M. Y demande légitimement le paiement d'un rappel de salaires correspondant à la période de sa mise à pied disciplinaire, outre les congés payés afférents, soit les sommes respectives de 1 657,74 euros et 165,77 euros; que le jugement entrepris sera donc ici confirmé;

Considérant qu'ajoutant à ses prétentions devant le conseil de prud'hommes, M. Y réclame la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi à raison de cette mise à pied;

Considérant que la sanction disciplinaire a indéniablement occasionné une souffrance psychologique importante à M. Y, ce dont atteste notamment l'arrêt de travail pour 'état anxio-dépressif réactionnel' qui a débuté dans les jours qui ont suivi; qu'il en est résulté un préjudice qui, au vu des éléments dont dispose la cour, doit être indemnisé par l'allocation de la somme de 4 000 euros;

Sur la demande présentée au titre du harcèlement moral

Considérant que les conditions dans lesquelles M. Y a dû exercer son activité à compter du début de l'année 2005 se sont avérées particulièrement difficiles et l'ont conduit à une dépression sévère et à une incapacité de travailler durant plusieurs mois;

Considérant qu'il en est résulté un préjudice qui doit être indemnisé, et que la cour estime équitable de chiffrer à la somme de 50 000 euros; que le jugement déféré sera donc infirmé en son évaluation de ce chef de préjudice;

Sur les demandes au titre du préavis, des congés payés afférents, et de l'indemnité conventionnelle de licenciement

Considérant que l'employeur ne discute pas dans leurs éléments de calcul les demandes de M. Y en ce qu'elles portent sur l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité de congés payés afférents et l'indemnité conventionnelle de licenciement; que le jugement déféré sera donc confirmé en ce qu'il a fait droit à ces prétentions;

Sur la demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la nullité du licenciement

Considérant que la nullité du licenciement a causé un préjudice qui ne saurait être indemnisé dans des conditions moins favorables que celles édictées par les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail;

Considérant qu'au vu des circonstances de la rupture, de la qualification et de l'expérience de l'intéressé, de sa très grande ancienneté dans l'entreprise, des responsabilités qu'il y exerçait au sein du département création, des perspectives professionnelles qui étaient les siennes, lesquelles se sont effondrées avec son licenciement et le contraignent aujourd'hui à exercer une activité purement artisanale, la cour dispose des éléments nécessaires pour chiffrer à 200 000 euros le montant des dommages-intérêts alloués à M. Y;

Considérant que VCA sera condamnée à rembourser aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, les indemnités de chômage qu'ils ont versées à M. Y dans la limite de six mois;

Sur les autres demandes

Considérant que M. Y demande légitimement qu'il soit enjoint à VCA d'avoir à lui remettre un bulletin de paie rectifié conformément aux énonciations de cet arrêt;

Considérant que l'équité dicte de confirmer le jugement en sa décision sur l'article 700 du code de procédure civile, de condamner VCA à indemniser M. Y de ses frais irrépétibles en

cause d'appel par l'allocation de la somme de 5 000 euros, et de débouter VCA de sa prétention sur ce même fondement juridique;

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement déferé en ce qu'il a :

- dit que M. Y avait subi des agissements constitutifs de harcèlement moral,

- estimé nulle la mise à pied disciplinaire infligée à M. Y,

- condamné la Sa Van Cleef & Arpels international à payer à M. Y les sommes de 1 657,74 euros de rappel de salaire au titre de la mise à pied, outre 165,77 euros d'indemnité de congés payés afférents, 21 375 euros d'indemnité compensatrice de préavis, outre 2 137,50 euros d'indemnité de congés payés afférents, 25 531,25 euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné la Sa Van Cleef & Arpels international à rembourser aux organismes concernés, dans la limite de six mois, les indemnités de chômage qu'ils ont versées à M. Y

- mis les dépens à la charge de l'employeur,

L'infirmant pour le surplus, statuant à nouveau, et y ajoutant

Prononce la nullité du licenciement pour faute grave, comme ayant été prononcé en méconnaissance des dispositions des articles L.1152-1 et L.1152-2 du code du travail,

Condamne la Sa Van Cleef & Arpels international à verser à M. Y les sommes suivantes :

4 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la mesure de mise à pied disciplinaire,

50 000 euros de dommages-intérêts en réparation des agissements de harcèlement moral,

200 000 euros de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la nullité du licenciement,

5 000 euros en indemnisation de ses frais irrépétibles en cause d'appel,

Enjoint à la Sa Van Cleef & Arpels de remettre sans délai à M. Y un bulletin de paie rectifié conformément aux énonciations du présent arrêt,

Déboute la Sa Van Cleef & Arpels de sa prétention fondée sur l'article 700 du code de procédure civile,

La condamne aux dépens exposés en cause d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT