28 mars 2019
Cour d'appel de Paris
RG n° 17/03908

Pôle 6 - Chambre 5

Texte de la **décision**

Entête

Copies exécutoiresREPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées aux parties le :AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 5

ARRET DU 28 MARS 2019

(n° , 1 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/03908 - N° Portalis 35L7-V-B7B-B25AH

Décision déférée à la Cour : Jugement du 23 Février 2017 -Conseil de Prud'hommes - Formation de départage de PARIS - RG n° 13/18413

APPELANTS

Madame [M] [Y]

Demeurant [Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Rachid BRIHI, avocat au barreau de PARIS, toque : K0137

Le SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES (SNJ)

Sise [Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Me Rachid BRIHI, avocat au barreau de PARIS, toque : K0137

INTIMEE

La société PRISMA MEDIA

N° SIRET : 318 826 187

Sise [Adresse 3]

[Adresse 3]

Représentée par Me Annabel BOITIER, avocat au barreau de PARIS, toque : D1697

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 31 Janvier 2019, en audience publique, devant la Cour composée de :

M. Jacques RAYNAUD, Président de chambre

M. Stéphane MEYER, Conseiller

Mme Isabelle MONTAGNE, Conseillère

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Monsieur Stéphane MEYER dans les conditions prévues par l'article 785 du code de procédure civile.

En présence de M. Mervan BARAZI, stagiaire avocat

Greffier, lors des débats : Mme Marine BRUNIE

ARRET :

- contradictoire

- 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 Jacques RAYNAUD, Président de chambre et par Marine BRUNIE, Greffier présent lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

A compter de 1994, Mme [M] [Y] a régulièrement collaboré avec la société PRISMA MEDIA en qualité de journaliste pigiste, en rédigeant des articles pour différents magazines appartenant à cette entreprise.

Cette collaboration a pris fin au mois de septembre 2013 à la suite de la cessation de la parution des titres "cuisine" de la société.

Le 24 décembre 2013, Mme [Y], en même temps que six autres personnes et le SYNDICAT NATIONAL DES JOURNALISTES (SNJ), a saisi le conseil de prud'hommes de Paris et formé des demandes afférentes à la rupture et à l'exécution de la

relation contractuelle.

Par jugement du 23 février 2017, le conseil de prud'hommes de Paris statuant en départage, après avoir estimé que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée, a prononcé la résiliation judiciaire de ce contrat au 1er juillet 2013, aux torts de la société PRISMA MEDIA et a condamné cette dernière à payer à Mme [Y] les sommes de :

- 2 880,80 euros d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 288 euros des congés payés afférents ;

- 19 000 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

- les dépens.

Le conseil de prud'hommes a également ordonné à la société PRISMA MEDIA de remette à Mme [Y] des bulletins de salaire, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation destinée à Pôle Emploi conformes.

Il a également renvoyé Mme [Y] à saisir la commission arbitrale des journalistes aux fins de voir fixer l'indemnité de licenciement.

Il a également condamné la société PRISMA MEDIA à payer au SNJ les sommes de 1 500 euros de dommages et intérêts et de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme [Y] et le SNJ ont régulièrement interjeté appel de ce jugement.

Les six autres salariés concernés ont également interjeté appel de jugements rendus le même jour.

Moyens

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées le 27 septembre 2017, Mme [Y] demande la confirmation du jugement en ce qui concerne les condamnations à payer les indemnités compensatrice de préavis et de congés payés afférents, son infirmation pour le surplus et qu'il soit jugé que la rupture de son contrat de travail s'analyse en un licenciement nul,

ainsi que la condamnation de la société PRISMA MEDIA à lui payer les sommes suivantes :

- 21 705 euros d'indemnité légale de licenciement pour les 15 premières années ;

- 26 046 euros d'indemnité pour licenciement nul ;

- 2 880,80 euros de dommages et intérêts pour absence de mention de la priorité de réembauche ;

- 1 098 euros de dommages et intérêts pour absence de mention du DIF ;

- 5 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect des engagements conventionnels;

- 2 880,80 euros de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement;

- 50 000 euros de dommages et intérêts pour non remise de l'attestation Pôle Emploi ;

- 10 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions relatives à la visite médicale.

A titre subsidiaire, Mme [Y] demande la confirmation du jugement en ce qu'il a prononcé la rupture aux torts et griefs de la société PRISMA MEDIA et ce qui concerne les condamnations à lui payer les indemnités compensatrice de préavis et de congés payés afférents, son infirmation pour le surplus et forme les demandes suivantes:

- 21 705 euros d'indemnité légale de licenciement pour les 15 premières années ;

- 26 046 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- 50 000 euros de dommages et intérêts pour non remise de l'attestation pour Pôle Emploi;

- 41 259, 75 euros de rappel de salaire du mois de juillet 2013 jusqu'au prononcé de la résiliation judiciaire ;

- 4 125,97 euros d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

- 5 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect des engagements conventionnels;

- 1 098 euros au titre du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 10 000 euros de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions relatives à la visite médicale.

En tout état de cause, Mme [Y] demande qu'il soit ordonné à la société PRISMA MEDIA de lui remettre un certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et des bulletins de paie conformes sous astreinte de 50 euros par jour à compter de la notification de la décision à intervenir, de renvoyer les parties devant la Commission Arbitrale des Journalistes afin qu'elle statue sur l'indemnité de licenciement pour les années au-delà des 15 ans et la condamnation de la société PRISMA MEDIA à lui payer 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les intérêts au taux légal avec capitalisation des intérêts.

De son côté, le SNJ demande la condamnation de la société PRISMA MEDIA à lui payer 20 000 euros au titre du non-respect de ses obligations, ainsi qu'une indemnité de 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses demandes, Mme [Y] expose que :

- elle était titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis 1994, début des relations contractuelles, tant en application des dispositions de l'article L.7111-3 du code du travail que du fait de l'existence d'un lien de subordination ;

- la rupture de son contrat de travail est nulle par application des dispositions de l'article L.1233-61 du code du travail car l'entreprise aurait dû mettre en 'uvre un plan de sauvegarde de l'emploi, dès lors que plus de 30 salariés, dont elle-même, ont vu leur contrat de travail rompu par l'entreprise en raison de la cessation des titres cuisine pendant la même période ;

- à titre subsidiaire, il convient de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'entreprise en raison de l'absence de fourniture de travail ;

- elle est fondée à percevoir des rappels de salaires du mois d'août 2013 au prononcé de la résiliation judiciaire en raison de la cessation de fourniture du travail ;

- son salaire moyen doit être fixé à 1 440,40 euros ;

- elle rapporte la preuve de ses préjudices.

Le SNJ fait valoir qu'il a intérêt à agir pour demander réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession.

Aux termes de ses dernières conclusions notifiées le 14 décembre 2018, la société PRISMA MEDIA demande l'infirmation du jugement en ce qui concerne les condamnations prononcées, le rejet des demandes de Mme [Y] et que le SNJ soit déclaré irrecevable ou mal fondé en son intervention. Elle demande également leur condamnation à lui verser une indemnité de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Elle fait valoir que :

- en l'absence de lien de subordination, les parties n'étaient pas liées par un contrat de travail et que les conditions de l'article L.7111-3 du code du travail n'étaient pas réunies, Mme [Y] ayant seulement le statut de pigiste occasionnel ;

- Mme [Y] étant journaliste pigiste occasionnel, l'interruption de sa collaboration avec PRISMA MEDIA ne saurait s'analyser en un licenciement ;

- à titre subsidiaire, elle n'avait pas l'obligation de mettre en 'uvre un PSE, dès lors que seuls sept postes de journalistes professionnels permanents devaient être supprimés;

- Mme [Y] n'est pas fondée à demander la résiliation judiciaire d'un contrat qu'elle estime déjà rompu depuis le mois de septembre 2013 et qu'à cet égard, elle ne rapporte pas la preuve de faits suffisamment graves ;

- le salaire brut moyen de base à retenir est de 1 256,91 euros par mois ;

- Mme [Y] ne rapporte pas la preuve des préjudices allégués ;

- le SNJ doit être déclaré irrecevable en ses demandes, le mandat donné en 2014 étant beaucoup trop général et ne visant pas la procédure engagée par Mme [Y] et que ses demandes ne sont en tout état de cause pas fondées.

L'ordonnance de clôture a été prononcée le 9 janvier 2019.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs dernières conclusions.

Motivation

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la qualification de la relation contractuelle

L'article L. 7112-1 du code du travail dispose que toute convention par laquelle un entreprise de presse s'assure,

moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Il appartient donc à celui qui conteste la qualité de salarié du journaliste de rapporter la preuve contraire.

En l'espèce, il est constant que la société PRISMA MEDIA est une entreprise de presse.

Aux termes de l'article L. 7111-3 du code du travail, est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.

En l'espèce, Mme [Y], justifie, par la production de copies d'articles de 1996 à 2013, de bulletins de paie de 1996 à 2013, ainsi que de courriels de 2008 à 2013 que, jusqu'à la rupture de ses relations contractuelles avec la société PRISMA MEDIA, elle exerçait la fonction de journaliste à titre principal et de manière permanente et régulière.

Mme [Y] produit également des tableaux, à propos desquels la société PRISMA MEDIA ne formule aucune observation, faisant apparaître que l'essentiel de ses ressources provenait de l'exercice de sa profession de journaliste.

Mme [Y] était titulaire de la carte d'identité de journaliste professionnelle, délivrée conformément aux dispositions de l'article L. 7111-6 alinéa 1er du code du travail, par la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels, laquelle a pour rôle de vérifier si le journaliste demandeur de la carte exerce bien à titre principal des fonctions de journaliste dans le cadre d'une ou plusieurs entreprises de presse.

Les conditions de la présomption de contrat de travail sont donc réunies et il appartient en conséquence à la société PRISMA MEDIA de rapporter la preuve de l'absence de lien de subordination.

A cet égard, la société PRISMA MEDIA fait valoir que Mme [Y] disposait d'une totale liberté quant au lieu et au temps de réalisation de son travail. Cependant, eu égard à la spécificité de la profession de journaliste, il ne peut s'agir d'éléments déterminants de la nature de la relation contractuelle.

De même, le fait allégué par la société PRISMA MEDIA que Mme [Y] n'était pas soumise à une obligation d'exclusivité est inopérant, un salarié pouvant avoir plusieurs employeurs et les dispositions susvisées n'imposent pas au salarié journaliste de tirer l'essentiel de ses ressources de la même entreprise de presse.

Enfin, la société PRISMA MEDIA fait valoir que la rémunération des piges de Mme [Y] fluctuait dans des proportions importantes d'un mois sur l'autre et d'une année sur l'autre.

Cependant, cet élément n'est pas de nature à établir la preuve d'une absence de lien de subordination.

Enfin, la société PRISMA MEDIA ne produit aucun élément concret, de nature à établir que Mme [Y] ne lui était pas subordonnée, alors qu'au contraire, cette dernière établit que les sujets de ses piges, le nombre de signes et les délais de restitution lui étaient imposés.

La société PRISMA MEDIA ne renverse donc pas la présomption susvisée et il convient donc de confirmer le jugement en ce qu'il a estimé que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée.

Sur la rupture de la relation contractuelle

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur constitue un licenciement.

Si l'employeur d'un journaliste pigiste, collaborateur régulier, n'est pas tenu de lui fournir un volume de travail constant, il ne peut néanmoins cesser de lui fournir tout travail.

En l'espèce, il est constant que la société PRISMA MEDIA a cessé toute collaboration avec Mme [Y] à compter du mois de septembre 2013, à la suite de la cessation de la parution des titres "cuisine", alors qu'il lui incombait de lui fournir du travail.

Cette rupture s'analyse donc en licenciement.

Aux termes de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable au litige, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en 'uvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre. Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile et aux termes de l'article L.1235-10 du même code, la procédure de licenciement est nulle tant que ce plan de reclassement n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés.

Pour apprécier le seuil de déclenchement de dix salariés sur une période de trente jours, doit être prise en compte toute rupture du contrat de travail pour motif économique envisagée par l'employeur, dès lors qu'au moins 10 salariés sont concernés.

La date de l'engagement de la procédure de licenciement doit être entendue comme celle du jour où le projet est définitivement présenté aux membres du Comité

d'Entreprise.

En l'espèce, il résulte de l'accord relatif aux conditions de reclassement signé le 3 octobre 2013 que, le 17 juillet 2013, les représentants du personnel de la société PRISMA MEDIA avaient été informés, dans le cadre d'une réunion du Comité d'Entreprise, qu'une diminution d'effectif aurait lieu au sein de l'entreprise dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et ce, à la suite de la cessation de parution par l'entreprise des magazines dits "cuisine", sept postes de journalistes permanents étant concernés.

Concernant Mme [Y], il résulte des considérations qui précèdent que la requalification de la situation contractuelle en contrat de travail a pour conséquence de la placer dans la même situation que ces sept salariés.

Par ailleurs, il est constant que Mme [Y] a été informée de la cessation de sa collaboration au mois de juillet 2013 du fait de la cessation de parution des titres "cuisine".

Il résulte du procès-verbal de réunion du comité d'entreprise de l'UES du 27 septembre 2013, que le plan aboutissait également à la suppression de trente emplois de pigistes et il résulte d'autres arrêts prononcés ce jour et concernant le même employeur, que les contrats de trois autres journaliste pigistes, doivent être requalifiés en contrat de travail, dont la rupture est intervenue pendant la même période.

Par conséquent, Mme [Y] aurait dû bénéficier du plan de sauvegarde de l'emploi, ce dont il résulte que son licenciement est nul.

Sur les conséquences de la rupture

L'employeur d'un journaliste pigiste n'étant pas tenu de lui fournir un volume de travail constant, Mme [Y] est mal fondée à calculer le montant des sommes réclamées sur la base du salaire moyen de l'année 2012, seul le salaire brut moyen le plus favorable entre les 12 et les 24 derniers mois devant être pris en considération, soit la somme de 1 256,91 euros, ainsi que le fait valoir la société PRISMA MEDIA à juste titre.

A la date de la rupture, Mme [Y] avait plus de deux années d'ancienneté et est donc fondée à percevoir une indemnité compensatrice de préavis égale à deux mois de salaire sur le fondement des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, soit la somme de 2 513,82 euros, ainsi que les congés payés afférents, soit 251,38 euros. Le jugement doit donc être infirmé quant aux montants retenus.

Aux termes des articles L.7112-3 et L. 7112-4 du code du travail, si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements, dans la limite de quinze mois et lorsque l'ancienneté excède quinze années, un commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

Il convient donc, infirmant le jugement sur ce point, de condamner la société PRISMA MEDIA à payer à Mme [Y] la somme de 18 853,65 euros, correspondant à 15 mois de salaire à titre de provision à valoir sur son indemnité légale de licenciement et de la renvoyer à saisir la Commission arbitrale des journalistes pour la fixation définitive de cette indemnité.

En application des dispositions de l'article L.1235-11 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, Mme [Y] est fondée à obtenir une indemnité pour licenciement nul qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois.

Au moment de la rupture, Mme [Y], âgée de 59 ans, comptait plus de 19 ans d'ancienneté. Elle ne produit aucun justificatif de ses revenus à la suite de la rupture de son contrat de travail.

Compte tenu de ces éléments, le jugement doit être confirmé en ce qu'il a fait droit à sa demande à hauteur de 19 000 euros.

Aux termes de l'article L. 1235-2 du code du travail, l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement n'est due que lorsque le licenciement comporte une cause réelle et sérieuse.

Tel n'étant pas le cas en l'espèce, le jugement doit être confirmé en ce qu'il a débouté Mme [Y] de cette demande.

Conformément aux dispositions de l'article L.1233-45 du code du travail, le salarié licencié pour motif économique

bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.

L'article L.1233-42 du même code dispose que la lettre de licenciement mentionne la priorité de réembauche prévue par l'article L.1233-45 du code du travail et ses conditions de mise en oeuvre.

L'indemnité au moins égale à deux mois de salaire, prévue par l'article L. 1235-13 du même code, dans sa rédaction applicable au litige, ne s'applique qu'en cas de violation de la priorité de réembauche et non pas en cas d'absence de mention de cette priorité.

En l'espèce, Mme [Y] ne fournissant aucune explication sur le préjudice causé par l'absence d'information relative à la priorité de réembauche, le jugement doit être confirmé en ce qu'il l'a déboutée de cette demande.

Sur la demande de dommages et intérêts pour absence de mention du DIF

Il résulte des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, dans leur rédaction alors applicable au litige, qu'un droit individuel à la formation (DIF) est attribué à tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée.

En l'espèce, Mme [Y] avait droit à 120 heures de formation et c'est à juste titre qu'elle forme une demande de 1 098 euros à cet égard, le jugement devant être infirmé en ce qu'il l'en a déboutée.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect des engagements conventionnels

Au soutien de cette demande, Mme [Y] fait valoir que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de l'article 20 de la convention collective des journalistes relatives à la remise d'un contrat de travail écrit mais ne formule aucune explication relative au préjudice qu'elle aurait subi.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il l'a déboutée de cette demande.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non remise de l'attestation Pôle Emploi

Mme [Y] ne rapportant pas la preuve d'un préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité pour licenciement nul, le jugement doit être confirmé en ce qu'il l'a déboutée de cette demande.

Sur la demande de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions relatives à la visite médicale

Mme [Y] ne formulant aucune explication relative au préjudice qu'elle aurait subi à cet égard, le jugement doit être confirmé en ce qu'il l'a déboutée de cette demande.

Sur les autres demandes de Mme [Y]

Il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a ordonné la remise des bulletins de salaire, d'un certificat de travail, ainsi qu'une attestation destinée à Pôle Emploi conformes, sans que le prononcé d'une astreinte apparaisse nécessaire.

Sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de confirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société PRISMA MEDIA à payer à Mme [Y] une indemnité de 1 000 euros destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et y ajoutant, de la condamner au paiement d'une indemnité de 500 euros en cause d'appel.

Il convient de dire, conformément aux dispositions de l'article 1231-7 code civil, que les condamnations à caractère indemnitaire porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt, que les autres condamnations porteront intérêts au taux légal à compter du 13 janvier 2014, date de convocation devant le bureau de conciliation, conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du même code et de faire application de celles de l'article 1343-2 .

Sur l'intervention du syndicat

Aux termes de l'article L 2132-3 du Code du travail, les syndicats professionnels peuvent exercer les droits réservés à la parties civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce, tant l'absence de reconnaissance de la qualité de salarié de Mme [Y], que son exclusion injustifiée du plan de sauvegarde de l'emploi, portent un préjudice à l'intérêt collectif de la profession de journaliste.

Contrairement aux allégations de la société PRISMA MEDIA, le syndicat n'a pas à justifier d'un mandat des salariés pour être habilité à agir en justice.

Le jugement doit donc être confirmé en ce qu'il a déclaré le SNJ recevable en ses demandes.

Il doit également l'être en ce qu'il a estimé le préjudice de ce syndicat à 1 500 euros.

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

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant par arrêt contradictoire mis à disposition au greffe,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a requalifié la relation contractuelle de 1994 à la fin du mois de septembre 2013 en contrat de travail à durée indéterminée et en ce qu'il a condamné la société PRISMA MEDIA à payer à Mme [M] [Y] une indemnité de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et les dépens ;

Confirme également le jugement déféré en ce qu'il a ordonné à la société PRISMA MEDIA de remette à Mme [M] [Y] des bulletins de salaire, un certificat de travail, ainsi qu'une attestation destinée à Pôle Emploi conformes ;

Confirme également le jugement déféré en ce qu'il a condamné la société PRISMA MEDIA à payer au SYNDICAT DES JOURNALISTES (SNJ) les sommes de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts et de 500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

Confirme également le jugement déféré en ce qu'il a débouté Mme [M] [Y] de ses demandes de dommages et intérêts pour absence de mention de la priorité de réembauche, pour non-respect des engagements conventionnels, pour non-respect de la procédure de licenciement, pour non remise de l'attestation Pôle Emploi et pour non-respect des dispositions relatives à la visite médicale ;

Infirme le jugement pour le surplus ;

Statuant à nouveau sur les seuls points infirmés,

Déclare nul le licenciement de Mme [M] [Y] ;

Condamne la société PRISMA MEDIA à payer à Mme [M] [Y] :

- 2 513,82 euros d'indemnité compensatrice de préavis ;

- 251,38 euros de congés payés afférents ;

- 18 853,65 euros de provision à valoir sur son indemnité légale de licenciement et renvoie Mme [M] [Y] à saisir la Commission arbitrale des journalistes pour la fixation définitive de cette indemnité ;

- 19 000 euros d'indemnité pour licenciement nul ;

- 1 098 euros de dommages et intérêts pour absence de mention du droit individuel de formation (DIF) ;

Y ajoutant,

Condamne la société PRISMA MEDIA à payer à Mme [M] [Y] une indemnité de 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société PRISMA MEDIA à payer au SYNDICAT DES JOURNALISTES (SNJ) une indemnité de 500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Dit que les condamnations au paiement, de l'indemnité pour licenciement nul, des dommages et intérêts et de l'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile porteront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt et que les autre condamnations porteront intérêts au taux légal à compter du 13 janvier 2014 et dit que les intérêts seront capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil ;

Déboute Mme [M] [Y] et le SNJ du surplus de leurs demandes ;

Déboute la société PRISMA MEDIA de sa demande d'indemnité formée au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la société PRISMA MEDIA aux dépens d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT

Décision **de la Cour de cassation**

Cour de cassation Chambre sociale 10 mars 2021

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 10-03-2021
- Cour d'appel de Paris K5 28-03-2019