Image not found or type unknown

Droit des journalistes : Nantes Médias condamnée à payer 155 000 euros à une journaliste pour harcèlement moral, licenciement nul et heures sup' (CA Rennes 26 juin 2024, RG 21/02956)

Commentaire d'arrêt publié le **26/10/2024**, vu **2260 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Cet arrêt de 30 pages de la Cour d'appel de Rennes du 26 juin 2024 est très motivé.

Il revisite le code du travail dans son entièreté.

La journaliste obtient un repositionnement en rédacteur en chef avec une prime d'ancienneté afférente.

Elle obtient également 34 000 heures de rappel d'heures supplémentaires, 20 000 euros pour non respects des durées maximas, 5000 euros pour harcèlement moral, 75 000 euros pour licenciement nul.

1) Faits et procédures

Mme X a été embauchée par la société Nantes Médias en qualité de journaliste selon contrat de travail à durée déterminée le 24 novembre 1999.

Le 1er avril 2000, elle a été engagée par la même société selon contrat à durée indéterminée, en qualité de rédactrice-reporter-présentatrice avec une rémunération de 8 500 francs sur treize mois pour 39 heures par semaine.

Mme X avait pour mission d'effectuer des reportages, de concevoir, rédiger, préparer et réaliser des bulletins d'information et/ou journaux et/ou rubriques thématiques, de les présenter à l'antenne et de réaliser toute tâche complémentaire.

La convention collective applicable est la convention collective nationale des journalistes, branche radiodiffusion privée.

Mme X a été promue à compter du 1er mai 2002 au poste de coordinatrice de la rédaction, niveau

5 coefficient 169 de la convention collective nationale des journalistes, branche radiodiffusion privée.

Elle avait pour mission de :

- coordonner, sous l'autorité du directeur de la station, les activités de l'ensemble des journalistes du réseau Hit West, y compris les pigistes assurant les retransmissions de match de football : encadrement de l'équipe, recrutement, formation et suivi de leurs prestations, mise en place et animation des conférences de presse hebdomadaires, participation à l'élaboration de la ligne éditoriale,

- en fonction des besoins de la société, effectuer des reportages et/ou présenter des

journaux d'information destinés à être diffusés sur les antennes du réseau Hit West.

Par avenant en date du 22 mars 2006, Mme X s'est vue confier, en qualité de coordinatrice de rédaction, statut cadre, coefficient 169, sous l'autorité du directeur de station, la coordination des activités de l'ensemble des journalistes du réseau Hit West, y compris les pigistes, le recrutement, la formation et l'encadrement de l'équipe journalistique et du suivi de leurs prestations, la participation à l'élaboration de la ligne éditoriale, la gestion administrative de l'ensemble de l'équipe antennes (journalistes et animateurs) et du planning et en fonction des besoins de la société, la réalisation de reportages et/ou la présentation des journaux d'informations destinés à être diffusés sur les antennes du réseau Hit West. La durée du travail était fixée à 151H67 et la rémunération mensuelle brute à 2765,88 euros.

Au dernier état des relations contractuelles, sa rémunération était portée à la somme de 3 675,18 euros, prime d'ancienneté comprise.

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 3 avril 2019, Mme X a été convoquée à un entretien préalable à une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

L'entretien s'est tenu le 16 avril suivant.

Par lettre recommandée avec avis de réception adressée le 10 mai 2019, la société Nantes Medias a notifié à Mme X son licenciement pour cause réelle et sérieuse au motif d'un management par la crainte et la division, d'un non respect des consignes de sa hiérarchie et de déloyauté envers votre employeur.

Elle a également exercé des missions de Rédactrice en Chef, Coordinatrice de Rédaction et Responsable Administrative et Ressources Humaines d'Océane Communication Bretagne Sud jusqu'au 30 juin 2018.

Mme X a assuré des fonctions de Rédactrice en Chef, Coordinatrice de Rédaction et Responsable

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Administrative et Ressources Humaines d'Info Son Tregor jusqu'au 30 juin 2018.

Le 18 octobre 2019, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Nantes de diverses demandes.

Par décision en date du 22 octobre 2021, la Commission Arbitrale des Journalistes, saisie par Mme X, a fixé le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement de Mme X à 89.000 euros bruts, au regard « de sa fidélité au titre, de la qualité de son travail comme du retentissement de cette cessation d'activité sur la suite de son parcours professionnel », a constaté le versement d'une somme de 63 269,63 euros et a condamné la société Nantes Medias à payer le solde soit la somme de 25 730,37 euros, avec intérêts au taux légal à compter du 21 octobre 2019 et la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

2) MOTIFS de l'arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 26 juin 2024

La Cour d'appel de Rennes statuant publiquement, contradictoirement, par arrêt mis à la disposition des parties au greffe,

Confirme le jugement entrepris en ses chefs contestés à l'égard de la société Nantes Medias sauf en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement et a condamné la société à verser une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sur les heures supplémentaires, congés payés afférents et 13ème mois afférents, et en ce qu'il a rejeté les demandes de dommages et intérêts pour non-respect des durées maximales hebdomadaire et quotidienne de travail ainsi que pour non-respect du repos quotidien, pour dépassement du contingent d'heures supplémentaires, pour dissimulation d'emploi, pour exécution déloyale du contrat de travail,

L'infirme de ces chefs,

Confirme le jugement en tous ses chefs relatifs à la société Océane Communication Bretagne Sud et la société Info Son Tregor,

statuant à nouveau des chefs infirmés,

Juge le licenciement de Mme X nul,

Condamne la société Nantes Medias à payer à Mme X les sommes de :

- 34 491,63 euros à titre de rappels d'heures supplémentaires et 3 449,16 euros de congés payés afférents au titre de la période du 1er juin 2016 au 31 janvier 2019,

- 2 874,30 euros au titre du rappel de primes de 13ème mois sur rappel d'heures supplémentaires,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- 8 567,19 euros à titre d'indemnité pour privation du repos compensateur,

- 3 000 euros à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral,

- 75 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul,

- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée hebdomadaire de travail,

- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la durée quotidienne de travail,

- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour non-respect du repos hebdomadaire,

- 5.000 euros pour non-respect du repos quotidien,

Dit que les créances salariales porteront intérêts au taux légal à compter de la notification de la demande à l'employeur et les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

Condamne la société Nantes Medias à rembourser à Pôle emploi devenu France Travail les allocations servies dans la limite de six mois,

Condamne la société Nantes Medias à remettre à Mme X un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi et un bulletin de paie rectificatif conforme au présent arrêt dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt,

Condamne la société Océane Communication Bretagne Sud à remettre à Mme X un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi et un bulletin de paie rectificatif conforme au présent arrêt dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt,

Condamne la société Info Son Tregor à remettre à Mme X un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi et un bulletin de paie rectificatif conforme au présent arrêt dans un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt,

Condamne in solidum les sociétés Nantes Medias, Océane Communication Bretagne Sud et Info Son Tregor à payer à Mme X la somme de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre de la procédure d'appel,

Condamne in solidum les sociétés Nantes Medias, Océane Communication Bretagne Sud et Info Son Tregor aux dépens d'appel.

2.1) Sur les demandes à l'égard de la société OCEANE :

L'action tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail est soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil et ce délai court à compter de la cessation de la relation contractuelle.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La demande n’est donc pas prescrite.

A ce titre, Mme X communique des courriels échangés avec M. O, directeur général de HitWest, Cristale, Océane et Rnt, établissant que Mme X a assuré les fonctions de rédacteur en chef et de coordonnatrice de la radio Océane exploitée par la société Océane et de la radio Son Tregor exploitée par la société Tregor et recevait des instructions en ce sens de M. O.

Le compte rendu de la réunion de la délégation unique du personnel de la société Nantes Médias du 6 juillet 2017 mentionne qu’en réponse à une question des délégués du personnel sur le fonctionnement de la radio pour les questions de ressources humaines, la société a répondu que *“pour les sociétés Nantes Médias, Océane et Info Son Trégor, jusqu’à la mise en place de la nouvelle organisation au cours du mois de septembre, les questions RH de la rédaction sont à poser à X et les questions des autres collaborateurs à YOr”.*

C’est donc à tort que la société Océane conteste l’existence d’un contrat de travail entre elle et Mme X.

2.1.1) sur le rappel de salaire :

Mme X sollicite dans la limite de la prescription triennale le paiement d’un rappel de salaire du 1er juillet 2015 au 30 juin 2018 à hauteur de :

- Juillet 2015 : 37 heures ;

- Août 2015 : 25,5 heures ;

- Septembre 2015 : 43,5 heures ;

- Octobre 2015 : 26 heures ;

- Novembre 2015 : 25 heures ;

- Décembre 2015 : 10 heures ;

- Janvier 2016 : 18,5 heures ;

- Février 2016 : 36 heures ;

- Mars 2016 : 18 heures ;

- Avril 2016 : 13 heures ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Mai 2016 : 10,5 heures ;

- Juin 2016 : 13 heures ;

- Juillet 2016 : 16 heures ;

- Août 2016 : 16 heures ;

- Septembre 2016 : 15 heures ;

- Octobre 2016 : 14 heures ;

- Novembre 2016 : 3,5 heures ;

- Décembre 2016 : 6,5 heures ;

- Janvier 2017 : 14,5 heures ;

- Février 2017 : 12,5 heures ;

- Mars 2017 : 12 heures ;

- Avril 2017 : 6 heures ;

- Mai 2017 : 4,25 heures ;

-10-

- Juin 2017 : 10,5 heures ;

- Juillet 2017 : 15 heures ;

- Août 2017 : 0,5 heure ;

- Septembre 2017 : 14 heures ;

- Octobre 2017 : 7 heures ;

- Novembre 2017 : 10,5 heures ;

- Décembre 2017 : 9,25 heures ;

- Janvier 2018 : 10,5 heures ;

- Février 2018 : 9 heures ;

- Mars 2018 : 11,5 heures ;

- Avril 2018 : 3,5 heures ;

- Mai 2018 : 8 heures ;

- Juin 2018 : 15 heures.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le décompte précis produit par Mme X n'est pas utilement contesté par la société Oceane qui en conteste le principe mais ne produit aucun élément contraire.

Il convient de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné Océane Communication Bretagne Sud à payer à Mme X, au titre de son activité salariée de coordinatrice de rédaction, la somme de (276 x 14,8) + (110 x 14,92) + (119,5 x 15,04) + (15 x 15,7) = 7.758,78 euros bruts à titre de rappel de salaires du 1er juillet 2015 au 30 juin 2018, outre 775,87 euros bruts au titre des congés payés afférents.

2.1.2) sur le rappel de prime d'ancienneté :

En vertu de l'article 23 de la Convention collective nationale des Journalistes dispose que « les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

3 % pour 5 années d'exercice ;

6 % pour 10 années d'exercice ;

9 % pour 15 années d'exercice ;

11 % pour 20 années d'exercice.

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

2 % pour 5 années de présence ;

4 % pour 10 années de présence ;

6 % pour 15 années de présence ;

9 % pour 20 années de présence ».

Sur la base du rappel de salaire sus accordé, Mme X a droit à un rappel de prime d'ancienneté de 909,85 euros pour la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2018 et 90,08 euros de congés payés afférents.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

- sur le rappel de 13ème mois :

Selon l'article 25 de la Convention collective nationale des Journalistes, « à la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs […] ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois", un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzième égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après 3 mois de présence.».

En application de ces dispositions, Mme X a droit à :

- Pour l'année 2015 : 441,96 euros bruts ;

- Pour l'année 2016 : 223,83 euros bruts ;

- Pour l'année 2017 : 145,37 euros bruts ;

- Pour l'année 2018 : 150,42 euros bruts.

Soit un total de 961,58 euros bruts.

La société Océane est condamnée à payer cette somme à Mme X à ce titre.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

2.1.3) Sur le travail dissimulé :

La société Océane a employé Mme X en qualité de rédactrice en chef et de coordonnatrice sans contrat de travail ni déclaration préalable à l'embauche. Elle a ainsi dissimulé l'emploi de Mme X.

Elle est en conséquence redevable de la somme de 898,84 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé. Le jugement ayant condamné la société Océane à ce titre sera confirmé de ce chef.

3) **Sur les demandes à l'égard de la société TREGOR** :

L'action tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail est soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil et ce délai court à compter de la cessation de la relation contractuelle.

La demande n'est donc pas prescrite.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

A ce titre, Mme X communique des courriels échanges avec M. O, directeur général de HitWest, Cristale, Océanet Rnt, établissant que Mme X a assuré les fonctions de rédacteur en chef et de coordonnatrice de la radio Son Tregor exploitée par la société Tregor et recevait des instructions en ce sens de M. O.

Le compte rendu de la réunion de la délégation unique du personnel de la société Nantes Médias du 6 juillet 2017 mentionne qu'en réponse à une question des délégués du personnel sur le fonctionnement de la radio pour les questions de ressources humaines, la société a répondu que *"pour les sociétés Nantes Médias, Océane et Info Son Trégor, jusqu'à la mise en place de la nouvelle organisation au cours du mois de septembre, les questions RH de la rédaction sont à poser à X et les questions des autres collaborateurs à YO".*

C'est donc à tort que la société Tregor conteste l'existence d'un contrat de travail entre elle et Mme X.

3.1) sur le rappel de salaire :

Mme X sollicite dans la limite de la prescription triennale le paiement d'un rappel de salaire du 1er juillet 2015 au 30 juin 2018 à hauteur de

- Juillet 2015 : 49 heures ;

- Août 2015 : 21,50 heures ;

- Septembre 2015 : 37,5 heures ;

- Octobre 2015 : 70 heures ;

- Novembre 2015 : 29 heures ;

- Décembre 2015 : 16 heures ;

- Janvier 2016 : 22,5 heures ;

- Février 2016 : 20 heures ;

- Mars 2016 : 27 heures ;

- Avril 2016 : 17 heures ;

- Mai 2016 : 14,5 heures ;

- Juin 2016 : 15,5 heures ;

- Juillet 2016 : 40 heures ;

- Août 2016 : 5 heures ;

- Septembre 2016 : 14,5 heures ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Octobre 2016 : 15 heures ;

- Novembre 2016 : 3,5 heures ;

- Décembre 2016 : 10 heures ;

- Janvier 2017 : 11,5 heures ;

- Février 2017 : 12,5 heures ;

- Mars 2017 : 13,5 heures ;

- Avril 2017 : 19,5 heures ;

- Mai 2017 : 3,5 heures ;

- Juin 2017 : 17,5 heures ;

- Juillet 2017 : 9,5 heures ;

- Août 2017 : 5 heures ;

- Septembre 2017 : 14 heures ;

- Octobre 2017 : 7,5 heures ;

- Novembre 2017 : 12,5 heures ;

- Décembre 2017 : 10,5 heures ;

- Janvier 2018 : 12,5 heures ;

- Février 2018 : 12 heures ;

- Mars 2018 : 11 heures ;

- Avril 2018 : 8 heures ;

- Mai 2018 : 4,5 heures ;

- Juin 2018 : 34 heures.

Le décompte précis produit par Mme X n'est pas utilement contesté par la société Tregor qui en conteste le principe mais ne produit aucun élément contraire.

Il convient de confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes en ce qu'il a condamné INFO SON TREGOR à payer à Mme X, au titre de son activité salariée de Coordinatrice de Rédaction, la somme de (339,5 x 13,82) + (125,5 x 13,94) + (181 x 14,05) = 8.984,41 euros bruts à titre de rappel de salaires

du 17 juillet 2015 au 30 juin 2018, outre 898,44 euros bruts au titre des congés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

payés afférents.

3.2) sur le rappel de prime d’ancienneté :

En vertu de l’article 23 de la Convention collective nationale des Journalistes

dispose que « les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d’une prime

d’ancienneté calculée de la façon suivante :

-13-

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

3 % pour 5 années d’exercice ;

6 % pour 10 années d’exercice ;

9 % pour 15 années d’exercice ;

11 % pour 20 années d’exercice.

Ancienneté dans l’entreprise en qualité de journaliste professionnel :

2 % pour 5 années de présence ;

4 % pour 10 années de présence ;

6 % pour 15 années de présence ;

9 % pour 20 années de présence ».

Sur la base du rappel de salaire sus accordée, Mme X a droit à un rappel de prime d’ancienneté de 988,46 euros pour la période du 1er juillet 2015 au 30 juin 2018 et 98,84 euros de congés payés afférents.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

3.3) sur le rappel de 13ème mois :

Selon l’article 25 de la Convention collective nationale des Journalistes, « à la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour les collaborateurs […] ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois", un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après 3 mois de présence.».

Mme X a droit, à titre de rappel de 13ème mois, à :

- Pour l'année 2015 : 553,37 euros bruts ;

- Pour l'année 2016 : 237,56 euros bruts ;

- Pour l'année 2017 : 160,46 euros bruts ;

- Pour l'année 2018 : 192,09 euros bruts.

Soit un total de 1.143,48 euros bruts.

La société Tregor est condamnée à lui payer cette somme.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

3.4) sur le travail dissimulé :

La société Tregor a employé Mme X en qualité de rédactrice en chef et de coordonnatrice sans contrat de travail ni déclaration préalable à l'embauche. Elle a ainsi dissimulé l'emploi de Mme X.

Elle est en conséquence redevable de la somme de 1 152,52 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé. Le jugement ayant condamné la société Tregor à ce titre sera confirmé de ce chef.

4) Sur les demandes dirigées contre la société Nantes Medias :

4.1) Sur la demande de rappel de salaire au titre de la classification au coefficient 210:

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

La qualification d'un salarié se détermine relativement aux fonctions réellement exercées par celui-ci au regard de la grille de classification fixée par la convention collective.

Mme X revendique le coefficient 210 relatif à la fonction de rédactrice en chef.

Selon la classification applicable et non contestée par les parties, le rédacteur en chef est défini comme un journaliste responsable, sous l'autorité de la direction, de la conception, de la réalisation du journal et de l'organisation de la rédaction.

Il a autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction.

Le coordinateur de la rédaction est le journaliste qui assure, sous l'autorité de la direction ou du rédacteur en chef, la coordination des activités de plusieurs journalistes, permanents ou pigistes, et/ou remplit également les fonctions de reporter-rédacteur-présentateur, ou certaines de ses fonctions.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Mme X coordonnait les activités de l'ensemble des journalistes du réseau Hit West, y compris les pigistes, coordonnait le recrutement, la formation et l'encadrement de l'équipe journalistique et du suivi de leurs prestations, la participation à l'élaboration de la ligne éditoriale, la gestion administrative de l'ensemble de l'équipe antennes (journalistes et animateurs) et du planning et en fonction des besoins de la société, la réalisation de reportages et/ou la présentation des journaux d'informations destinés à être diffusés sur les antennes du réseau Hit West.

S'agissant de la conception du journal, elle produit des échanges de courriels de 2016 à 2019 aux termes desquelles elle définit le format et la ligne éditoriale choisie pour traiter de divers événements (Francofolies, manifestations à Notre Dame des Landes, élections législatives, décès de Johnny Hallyday...).

Les courriels communiqués montrent que les journalistes s'adressent à elle s'agissant tant de la conception que du contenu du journal et qu'elle leur répond en qualité de rédacteur en chef sur ces points.

Elle verse aux débats un extrait du magazine interne du groupe Precom qui l'a présente comme ayant comme fonction principale celle de directrice en chef et à titre complémentaire de coordonnatrice.

Elle communique un organigramme qui la présente comme "rédactrice en chef de Hit West et Océane". Cet organigramme place sous son autorité l'ensemble des journalistes de Hit West et d'Océane.

En outre, sa signature de courriel mentionne "X , rédactrice en chef".

Il résulte de ces éléments que Mme X était chargée de la conception, de la réalisation du journal et de l'organisation de la rédaction et qu'elle avait autorité sur l'ensemble du personnel de la rédaction.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Contrairement à ce que soutient l'employeur, le rédacteur en chef n'a pas la charge de coordonner l'ensemble des programmes de l'antenne mais uniquement les activités de journalistiques.

Or, tel était le cas de Mme X.

Ses fonctions réelles étaient donc celles d'un rédacteur en chef au sens de la convention collective des journalistes.

Au regard de cette qualification, elle devait bénéficier d'une classification au coefficient 210.

Mme X sollicite à ce titre un rappel de prime d'ancienneté.

En vertu de l'article 23 de la Convention collective nationale des Journalistes, « *les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :*

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

3 % pour 5 années d'exercice ;

6 % pour 10 années d'exercice ;

9 % pour 15 années d'exercice ;

11 % pour 20 années d'exercice.

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

2 % pour 5 années de présence ;

4 % pour 10 années de présence ;

6 % pour 15 années de présence ;

9 % pour 20 années de présence ».

Son employeur lui oppose l'autorité de la chose jugée attachée à une transaction appliquée à l'accord conclu entre les parties le 6 février 2018 par échanges de courriels au terme duquel la société Nantes Medias lui versait une prime de 1 000 euros en compensation de l'écart d'indice pour la période allant du 1er mars 2009 au 31 décembre 2017 et fixait son indice à 180 à compter du 1er janvier 2018.

Toutefois, le courriel portant un tel accord ne mentionne aucune renonciation de la salariée à une action en justice ultérieure pour faire valoir ses droits. Il n'est pas démontré qu'il comprendrait des concessions réciproques non dérisoires alors que la salariée soutient qu'une telle transaction serait nulle comme ne comportant pas de concession réciproque. Au regard de ces éléments, il n'est pas démontré que la demande de la salariée se heurte à l'autorité d'une chose jugée. La fin de non-recevoir tirée de ce chef est donc rejetée.

S'agissant de la prescription de la demande soulevée par l'employeur, l'article L 3245-1 du code

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

du travail dispose que « l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

En l'espèce, à la date à laquelle l'action a été engagée soit le 18 octobre 2019, elle n'était pas prescrite en son action pour avoir été dans les liens du contrat de travail au cours des trois années précédentes. Dès lors, Mme X disposait d'un choix entre solliciter les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, dès lors que le contrat de travail est rompu, les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. Elle sollicite les sommes dues au titre des trois années ayant précédé la rupture du contrat soit de juin 2016 à juillet 2019. Sa demande est donc recevable comme non prescrite.

Elle est donc bien fondée en sa demande de rappel de prime d'ancienneté laquelle selon le décompte produit s'élève à la somme de 6331,97 euros bruts et 633,19 euros de congés payés afférents pour la période du 1er juin 2016 au 10 juillet 2019.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

4.2) Sur les heures supplémentaires :

- sur la prescription invoquée par l'employeur :

Selon l'article L. 3245-1 du code du travail, "l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat."

En l'espèce, à la date à laquelle l'action a été engagée soit le 18 octobre 2019, Mme X n'était pas prescrite en son action pour avoir été dans les liens du contrat de travail au cours des trois années précédentes. Dès lors, Mme X disposait d'un choix entre solliciter les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, dès lors que le contrat de travail était rompu, les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat. Elle sollicite les sommes dues au titre des trois années ayant précédé la rupture du contrat soit de juin 2016 à juillet 2019. Sa demande est donc recevable comme non prescrite.

La fin de non recevoir tirée de la prescription est donc rejetée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- sur le bien-fondé de la demande :

L’article L. 3171-2 prévoit que lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés.

Le comité social et économique peut consulter ces documents.

Selon l’article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il résulte de ces dispositions, qu’en cas de litige relatif à l’existence ou au nombre d’heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l’appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu’il prétend avoir accomplies afin de permettre à l’employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d’y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l’ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l’une et l’autre des parties, dans l’hypothèse où il retient l’existence d’heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l’importance de celles-ci et fixe les créances salariales s’y rapportant.

Mme X expose qu’elle travaillait de 7h à 19 heures avec une pause déjeuner d’une heure mais que régulièrement elle travaillait jusqu’à 21 heures ou minuit.

Elle communique un décompte relatif à la période du 1er juin 2016 au 10 juillet 2019, pour laquelle elle sollicite un rappel de salaire, mentionnant les heures de début et de fin de journée de travail avec le cumul hebdomadaire des heures travaillées. Ce décompte mentionne en outre les motifs de début de journée dès 4heures du matin à savoir la présentation des journaux du matin.

Elle verse aux débats un second décompte qui mentionne le nombre d’heures supplémentaires accomplies pour la seule société Nantes Medias et les sommes afférentes dont elle sollicite le paiement.

Elle communique également des courriels relatifs à ses heures d’activité.

Elle sollicite à ce titre :

- 5 heures normales non payées, 154,25 heures supplémentaires non payées et non majorées à

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

25% et 84,75 heures supplémentaires non payées et non majorées à

50% entre le 1er juin et le 31 décembre 2016 ;

- 2 heures normales non payées, 315 heures supplémentaires non payées et non majorées à 25% et 71 heures supplémentaires non payées et non majorées à 50% en 2017 ;

- 302 heures supplémentaires non payées et non majorées à 25% et 100,25 heures supplémentaires non payées et non majorées à 50% en 2018.

Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur d'y répondre.

Celui-ci entend opposer à Mme X qu'elle n'a pas comptabilisé ses heures avant le 15 janvier 2019 pour avoir elle-même indiqué à son employeur par courriel qu'elle comptabilisait ses heures à compter du 15 janvier 2019.

Toutefois, il incombe à l'employeur de contrôler le temps de travail de son salarié de sorte que celui-ci ne saurait faire reposer sa charge sur Mme X.

La société Nantes Medias ne produit aucun élément pour établir la réalité des horaires de travail de sa salariée. L'employeur se limite à contester le caractère probant des décomptes faisant ainsi porter la charge de la preuve sur la salariée alors qu'en matière d'heures supplémentaires la charge est partagée et que la salariée a apporté comme cela est requis de sa part des éléments suffisamment précis.

Au regard des éléments ainsi discutés, la cour retient que Mme X a accompli les heures supplémentaires dont elle sollicite le paiement.

La société Nantes Medias est en conséquence condamnée à payer à MmeX la somme de 34 491,63 euros à titre de rappels d'heures supplémentaires et 3 449,16 euros de congés payés afférents au titre de la période du 1er juin 2016 au 31 janvier 2019.

Le jugement sera infirmé de ces chefs pour avoir alloué des sommes inférieures.

4.3) Sur la demande de rappel d'indemnité de 13ème mois afférentes au rappel d'heures supplémentaires :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Selon l’article 25 de la Convention collective nationale des Journalistes, « à la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs […] ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois", un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après 3 mois de présence.».

Mme X a droit la somme de 2 874,30 euros à ce titre. La société est condamnée à lui payer.

Le jugement sera infirmé de ce chef en son quantum.

4.4) Sur l’indemnité de travail dissimulé à l’égard de Nantes Medias :

Selon l’article L. 8221-5 du code du travail,“Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.”

Mme X fait valoir qu’elle a effectué de nombreuses heures supplémentaires non déclarées et que son employeur ne pouvait l’ignorer.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour autant, la connaissance par Nantes Medias de la réalisation des heures de= travail constitutives d’heures supplémentaires par Mme X ne suffit pas à caractériser une intention de dissimulation desdites heures de travail.

L’intention de dissimulation n’étant pas démontrée, le travail dissimulé n’est pas= caractérisé et la demande d’indemnité forfaitaire formulée à ce titre est rejetée.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur l’indemnité de repos compensateur :

Selon l’article L. 3121-30 du code du travail, “Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel. Les heures effectuées au delà de ce contingent annuel ouvrent droit à une contrepartie obligatoire sous forme de repos.

Les heures prises en compte pour le calcul du contingent annuel d'heures supplémentaires sont celles accomplies au delà de la durée légale.

Les heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur équivalent mentionné à l'article L. 3121-28 et celles accomplies dans les cas de travaux urgents énumérés à l'article L. 3132-4 ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.”

L’article L3121-33 du même code précise que “I.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche :

1° Prévoit le ou les taux de majoration des heures supplémentaires accomplies

au-delà de la durée légale ou de la durée considérée comme équivalente. Ce taux

ne peut être inférieur à 10 % ;

2° Définit le contingent annuel prévu à l'article L. 3121-30 ;

3° Fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires

au-delà du contingent annuel ainsi que la durée, les caractéristiques et les

conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévue au

même article L. 3121-30. Cette contrepartie obligatoire ne peut être inférieure à

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel

mentionné audit article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus,

et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Les heures supplémentaires sont accomplies, dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après information du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

Les heures supplémentaires sont accomplies, au-delà du contingent annuel applicable dans l'entreprise, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent.

II.-Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut également :

1° Prévoir qu'une contrepartie sous forme de repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent ;

2° Prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un repos compensateur équivalent.

III.-Une convention ou un accord d'entreprise peut adapter les conditions et les modalités d'attribution et de prise du repos compensateur de remplacement.”

En vertu de l’article L3121-38 du code du travail, “à défaut d'accord, la contrepartie obligatoire sous forme de repos mentionnée à l'article L. 3121-30 est fixée à 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel mentionné au même article L. 3121-30 pour les entreprises de vingt salariés au plus, et à 100 % de ces mêmes heures pour les entreprises de plus de vingt salariés.”

L’article D3121-14-1 devenu l’article D3121-24 fixe le contingent annuel à 220 heures.

Le salarié, qui n'a pas été en mesure, du fait de son employeur, de formuler une demande de repos compensateur, a droit à l'indemnisation du préjudice subi, laquelle comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

En l’espèce, Mme X a réalisé 386 heures supplémentaires en 2017 soit 166 heures au delà du contingent annuel et 412,25 heures supplémentaires en 2018 soit 192,25 heures au delà du contingent annuel.

Le préjudice par elle subi de ce chef justifie que lui soit allouée la somme de 8 567,19 euros qui comporte à la fois le montant de l'indemnité de repos compensateur et le montant de l'indemnité de congés payés afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

4.4) Sur la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale et inégalité de traitement :

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération et il incombe à l’employeur de rapporter la preuve d’éléments objectifs justifiant cette différence.

Mme X soutient avoir subi une inégalité de traitement pour avoir été la seule salariée de Nantes Medias à ne pas percevoir d’augmentation de salaire depuis 2013.

Elle communique un tableau comparant les évolutions de salaire des 9 salariés de

Nantes Medias qui ont chacun connu une augmentation de salaire entre 2013 et

2018 comprise entre 5,6% et 17,88% alors qu’elle n’a bénéficié que de 0,35% d’augmentation de salaire.

Toutefois, elle se compare à ses collègues de travail alors qu’aucun d’eux n’occupait un emploi comparable à celui de rédacteur en chef et percevait un salaire inférieur de 1 000 euros par mois au sien.

Ces éléments ne sont pas de nature à laisser supposer une inégalité de traitement.

S’agissant de la déloyauté et du manquement à l’obligation de bonne foi de l’employeur, Mme X lui fait grief de l’avoir maintenue à un coefficient inférieur à celui auquel le poste de coordinatrice de rédaction donnait droit, de ne pas l’avoir déclarée rédactrice en chef et de lui avoir et de lui avoir confié des fonctions sur les trois radios du Groupe PRECOM, sans contrat de travail ni rémunération.

Concernant les missions relatives aux radios Oceane et Info Son Tregor, il résulte d’une part de l’organigramme que Mme X était désignée en qualité de rédactrice en chef de radio Océane d’autre part des échanges de courriels versés aux débats qu’elle était sollicitée en cette qualité par la direction et par ses collègues et s’adressait à eux en cette qualité. Pour autant, aucun avenant à son contrat de travail n’a été signé ni aucun courrier ne lui a été adressé pour la mettre à disposition des deux sociétés exploitant ces radios. Elle n’a pas plus perçu de rémunération

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

complémentaire. En procédant de la sorte, l'employeur n'a pas agi de bonne foi et a causé un préjudice à Mme X.

4.5) S'agissant de l'attribution du coefficient 180 attaché aux fonctions de coordonnatrice de rédaction ne lui ait été attribué qu'en mars 2018 alors qu'elle exerçait ces fonctions depuis 2008 caractérise une exécution déloyale par l'employeur de ses obligations contractuelles et conventionnelles qui a causé un préjudice financier et moral à Mme X.

Ce préjudice sera réparé par l'allocation de la somme de 3 000 euros.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

4.6) Sur le harcèlement moral :

Selon l'article L1152-1 du code du travail, 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.

En vertu de l'article L1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Mme X invoque :

- une mise à l'écart (notamment du fait du refus du directeur, M. O, d'échanger sur la stratégie à communiquer aux équipes),

- une absence de réaction suite à la dénonciation par la salariée de la dissimulation de son travail pour radio Océane et de sa surcharge de travail,

- un refus d'augmentation de salaire malgré le travail effectué pour radio Océane,

- des pressions afin de pousser la salariée au départ.

Elle ajoute avoir dénoncé le harcèlement moral subi à la médecine du travail et s'être vue proposer par son employeur une proposition transactionnelle qu'elle estime irrespectueuse à la suite au licenciement.

Mme X produit un échange de courriels entre M. O et elle-même en date du 8 février 2017 aux termes duquel elle fait grief à M. O de ne pas l'avoir reçu alors qu'elle s'était présenté à son bureau pour lui demander s'il souhaitait échanger avant la réunion avec les journalistes au sujet de l'évolution de la grille et notamment l'exigence du CSA de diffuser des flashs info de 5H30 à

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

22H30 et non plus seulement de 4h à 6 H ce qui avait un impact sur l'emploi du temps des journalistes. Il résulte de cet échange que M. O a proposé de la rencontrer le lendemain de 9H30 à 10H15 ce que Mme X a refusé indiquant ne pas être disponible.

Cet échange caractérise une indisponibilité du directeur au moment où Mme

X s'est présentée à son bureau mais n'établit une mise à l'écart de la rédactrice en chef.

Les échanges de courriels relatifs aux missions de ressources humaines de Mme X révèlent qu'à compter de mars 2017 celle-ci n'a plus été destinataires des demandes de congés des animateurs et de membres de l'encadrement. Elle justifie avoir demandé le 25 avril 2017 au délégué du personnel à ce que soit évoqué en réunion des délégués du personnel qu'elle souhaitait être déchargée des fonctions liées aux ressources humaines dans la mesure où elle n'était plus destinataire des informations relatives aux congés et aux primes.

Ces échanges sont révélateurs de certaines incompréhensions entre M. O et Mme X ainsi qu'un manque de fluidité de l'information entre les responsables de l'animation et la responsable de l'information. Cette situation a évolué en une mésentente.

Mme X a expressément demandé le 15 juin 2017 au directeur M. O de "recevoir de (s)a part toutes les informations nécessaires à la bonne marche de la rédaction".

Par un courriel du 11 décembre 2018, Mme X indiquait aux membres du service RH qu'elle n'était "plus ni associée ni informée des salaires des journalistes". Elle a également sollicité un rendez-vous le 29 mai 2018 après M. A, directeur des programmes, concernant les attributions de son poste de coordonnatrice de rédaction lequel a eu lieu le 26 juin 2018.

Elle communique également le courriel adressé à Mme M, DRH du groupe Precom, aux termes duquel elle expose avoir été mise à l'écart par M. O à compter d'octobre 2016, date à laquelle le directeur avait omis de déposer un dossier de renouvellement de fréquence auprès du CSA, qu'il lui a demandé de "faire des faux" ce qu'elle a refusé et qu'à la suite de ces faits, il lui a reproché d'avoir informé la direction du groupe de cette oubli d'envoi de dossier au CSA dans les délais alors que l'information a été adressée à la direction du groupe par le directeur d'Alouette FM. Mme X expose dans ce courriel que M. L lui a déclaré : *"vous n'adhérez pas" et "c'est compliqué de continuer comme ça parce que vous n'êtes pas n'importe qui dans la radio"* et que lorsqu'elle explique qu'elle ne souhaite pas quitter l'entreprise, M. L lui répond *"je n'ai rien pour vous licencier".*

Il résulte également des échanges de courriels entre Mme X et M. O que ce dernier, directeur de la radio, a cessé d'organiser les réunions de direction du lundi matin à compter du 27 mars 2017.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Le fait d'avoir retiré certaines de ses fonctions à Mme X et de l'avoir ainsi mise à l'écart est établi.

Mme X justifie d'autre part avoir dénoncé auprès de son employeur sa surcharge de travail liée à ses activités notamment pour le compte de radio Océane par des courriels en date des 21 septembre 2018 et 15 février 2019. Ce fait est établi.

Elle communique également un courriel du 18 septembre 2018 relatif au refus de la société de lui accorder une augmentation de salaire. Ce fait est établi.

Elle produit également le courriel qu'elle a adressé à la nouvelle responsable des ressources humaines le 29 mars 2019, avec copie au directeur de la société, aux termes duquel Mme X répondait à l'entretien qu'elle avait eu avec cette dernière qui s'était présentée à son bureau en ces termes : « *Lors de cet entretien du 22 mars, vous avez déroulé les mêmes arguments que ceux développés par L. le 10 octobre dernier, au cours de l'entretien que j'avais sollicité auprès de lui, pour comprendre pourquoi mon salaire n'avait pas augmenté depuis 2013.*

À savoir :

- « vous n'êtes pas heureuse dans votre poste de travail » ;

- « vous voulez partir »

Avec de votre part cette même conclusion que je souhaitais partir, et qu'en tout cas il n'y avait pas d'avenir pour moi dans l'entreprise. […]

Quand je vous explique que je suis bien dans mon travail de journaliste et de

Coordinatrice, vous répondez, je vous cite « ce n'est pas possible, je ne vous crois pas ».

-23-

[…] Au terme de deux heures de discussion, vous me laissez conclure sans démenti, que la seule issue c'est mon départ de l'entreprise. Je vous redis ici, qu'aujourd'hui je suis bien dans mon poste de travail de coordinatrice de rédaction, et que je ne souhaite pas et n'envisage pas de quitter l'entreprise ».

Elle souligne que son employeur a même après sa décision de la licencier insisté pour transiger concernant les indemnités dues en la sollicitant à trois reprises malgré ses refus successifs.

Les pressions invoquées par Mme X pour la contraindre à quitter son poste sont ainsi établies.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mme X justifie avoir été placée en arrêt de travail du 10 au 19 avril 2019 et communique son dossier médical auprès de la médecine du travail qui mentionne une visite le 10 avril 2019 au cours de laquelle Mme X a évoqué sa convocation par la direction en janvier 2019, le fait qu'elle "ne se sente associée à rien", la visite informelle de la RH dans son bureau le 22 mars 2019 puis le 27 mars avec le directeur de Precom, société mère de Nantes Medias, afin qu'elle quitte son emploi. Le médecin mentionne avoir proposé un arrêt de travail. La visite du 7 mai 2019, postérieure au licenciement fait état de troubles du sommeil.

Mme X verse également aux débats le courriel qu'elle avait adressé au médecin du travail le 6 mai 2019 avant son rendez-vous et aux termes duquel elle lui indiquait "*l'accélération de la procédure par mon employeur entre mars et avril suivi d'un silence de près de 3 semaines est très compliqué pour moi à gérer j'ai l'impression que mon employeur essaie de cette façon de me faire craquer".*

Pris dans leur ensemble, les faits ainsi établis laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral.

L'employeur répond que loin d'être mise à l'écart, Mme X a provoqué l'isolement dont elle se plaint par un comportement qui s'apparente à la situation de harcèlement dont elle se plaint et qu'elle a en réalité provoquée. Toutefois, les trois attestations qu'il verse aux débats se limitent à indiquer que Mme X s'installait lors des réunions en arrière des autres personnes présentes ce qui n'est pas de nature à démontrer qu'elle aurait elle-même adopté une attitude de harcèlement à l'égard de ses collègues ou de la direction ni qu'elle se serait elle même isolée ou mise à l'écart.

Il souligne que le ton des courriels est respectueux, ce qui n'est pas contesté mais n'est pas de nature à justifier les agissements de retrait de certaines missions, notamment de RH, de non association à certaines décisions ou de non informations quant aux décisions prises.

Il n'explique pas dans quelle mesure le fait d'inciter un salarié à quitter son emploi participe comme il le soutient d'un apaisement des relations.

L'employeur soutient que Mme X a provoqué la situation en multipliant les attaques déplacées à l'égard de son supérieur en diffusant des rumeurs sur sa vie privée avec une collègue et en ne permettant aucun échange constructif de 2016 à 2017 ce qui selon lui justifiait son licenciement.

Celui-ci a été notifié à la salariée en ces termes :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

“Vous exercez à ce jour et depuis plusieurs années les fonctions de coordinatrice de rédaction. A ce titre, vous êtes responsable d’une équipe de 8 collaborateurs. Vous devez assurer la coordination des activités de l'ensemble des journalistes, l'encadrement de l'équipe, le suivi de ses prestations et participer à l'élaboration de la ligne éditoriale. Le contrat de travail implique le respect d'un lien de subordination et l'exécution de bonne foi de vos obligations contractuelles.

De cette bonne foi découle l'obligation de loyauté et de confiance réciproque que commande votre position d'encadrant. Vos fonctions de manager impliquent l’exemplarité de votre comportement envers vos collaborateurs.

Les managers, en tant que délégataires du pouvoir de direction, doivent assurer le maintien de conditions de travail satisfaisantes. Cette précaution est d’autant plus importante dans le cas des managers dont les fonctions d'encadrement impliquent, par essence, la transmission de consignes et le suivi de la bonne réalisation des tâches confiées aux collaborateurs.

Les managers doivent ainsi exercer ces prérogatives particulières, découlant du pouvoir de direction qui leur est confié, en toute confiance, de manière loyale.

Or, force est de constater que vous n’avez pas respecté cette disposition, vous plaçant ainsi en marge de votre contrat de travail. Nous avons observé au fil de ces derniers mois et particulièrement ces dernières semaines, en dépit de notre tentative de vous sensibiliser, une baisse franche de votre adhésion, une défiance vis-à-vis de la direction de l’entreprise en général.

En effet, votre comportement au sein de la radio ainsi que vos mails au sujet de l’organisation et des dossiers des projets en cours révèlent un état d’esprit clairement négatif comme en atteste par exemple votre mail du 3 septembre 2018 (“une fois n’est pas coutume, ce mail à support pour dire que ça marche (…) pourvu que ça dure”) ou encore celui du 21 septembre dernier à 11h55 dans lequel vous répondez à votre manager qui vous demande de faire un point lorsque vous arriverez, que vous ne viendrez pas travailler ce jour-là, ayant dépassé votre quota horaire.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

C'est dans ce contexte que vous êtes reçue le 10 octobre 2018 par Patrick Lelièvre, directeur général adjoint d'Additi en charge des filiales. A cette occasion, L. est revenu sur votre implication dans l'entreprise. Il vous écoute vous épancher sur votre rancoeur envers la direction. Il a clairement exprimé son souhait de vous voir rebâtir une collaboration constructive, d'avancer sur un chemin de progrès et de se donner ensemble les moyens d'y parvenir. Dans la continuité de cette échange, vous êtes de nouveau reçue à notre initiative le 15 janvier 2019 par Patrick Lelièvre, en présence cette fois-ci de votre responsable, A, directeur des programmes. L'objet de cet entretien est toujours d'améliorer les modalités de notre collaboration afin de tenter de vous faire ré-adhérer la politique de l'entreprise. Pour améliorer la cohésion, le dialogue et mieux partager les informations, Patrick Lelièvre demande à AA et à vous même de mettre en place des points hebdomadaires structurés. Ceci doit faciliter le retour de votre adhésion à la politique de l'entreprise.

Les termes de cet entretien vous sont confirmés par un mail d'AA du 12 février 2019.

Votre hiérarchie vous rappelle une fois encore les missions qui vous sont confiées en tant que coordinatrice de rédaction. Il vous demande ainsi plus particulièrement de "veiller à l'animation et à la progression des journalistes (…) d'être pro-active en terme d'organisation de la rédaction (…), de conserver la confidentialité des projets d'entreprise tant qu'ils ne sont pas entérinés, ne pas les partager avec le reste de l'équipe sans que nous n'en ayons convenu au préalable". Ce dernier rappel est la conséquence d'un dysfonctionnement important survenu au sein de la rédaction. Pour mémoire, vous avez en effet prématurément et sans explication partagé avec votre équipe un projet de mise en place de correspondants audio dans l'ouest. L'absence d'accompagnement de cette information a provoqué une large incompréhension au sein de la rédaction entraînant une situation de crise et perturbant l'activité du service. La situation a nécessité l'organisation impromptue d'une réunion qui a mobilisé l'équipe pendant 3 heures. Au lieu d'accompagner la mise en place d'un projet au sein de la rédaction, vous avez généré de l'inquiétude au sein de votre équipe.

Or, depuis cette épisode, il s'avère que vous ne respectez pas les consignes, pourtant très claires de votre hiérarchie ce qui s'illustre par plusieurs événements significatifs. En effet, lors de votre entretien hebdomadaire du 19 mars 2019, AA vous partage la grille d'été. Il s'agit d'un document de travail, point de départ d'un échange et d'une réflexion sur le sujet. Vous n'exprimez alors aucune opposition, estimant même que le projet ne devrait pas poser de problème. La grille n'étant pas finalisée, il est convenu de se laisser une dizaine de jours de réflexion. Pourtant, le soir même, sans attendre, vous partagez ouvertement et publiquement le projet dans l'Open Space en tenant les propos suivants : "AA a fait une grille d'été, il va vous surcharger, je lui ai dit que vous étiez à bout mais il ne comprend pas et n'écoute pas".

Ce faisant, vous provoquez une nouvelle fois une réaction négative au sein de votre équipe en dénigrant votre hiérarchie et en remettant en cause le projet que vous êtes censée porter et soutenir.

La même semaine, vous critiquez ouvertement les décisions de votre hiérarchie au sujet de la mise en place des fiches antennes. Vous affirmez publiquement dans l'Open Space que "les fiches antennes ne servent à rien, qu'AA n'a même pas mis le planning des journalistes". Encore une fois, vous prenez ouvertement position contre votre hiérarchie, dénigrant les outils mis en place alors même que vous n'aviez émis aucune réserve ni remarque lorsqu'il vous a présenté le

Copyright © 2025 Legavox.fr - Tous droits réservés

projet. Votre responsable revient sur les fiches antennes lors d'un point hebdomadaire. Il vous précise qu'il avait ajouté le planning des journalistes, mais qu'il aurait préféré le faire suite à des remarques constructives. Alors qu'en réalité , vous êtes à l'origine de cette modification, vous feignez l'ignorance face à votre hiérarchie et indiquez « tu as bien fait, moi je n'y avais pas pensé mais c'est bien de le mettre". Là encore, votre comportement est de nature à rompre la confiance avec votre hiérarchie.

Le 20 mars 2019, vous adressez un mail à votre équipe dans lequel vous écrivez : "je vous recommande cet article qui ambiance sur l'avenir réservé aux journalistes et aux rédactions sur les radios musicales https://lalettre.pro/ Le-SNJ- denonce- le-licenciement -de-journalistesaTenadance-

Ouest-Caen a19023.html". Sans plus de commentaires que ce lien vers un article qui relate les conditions de 3 licenciements de journalistes chez un de nos confrères, vous semez un nouvelle fois le trouble, l'anxiété et un malaise dans la rédaction. Alors que vous devriez soutenir et accompagner votre équipe dans le changement, vous adressez un message négatif, démotivant et incompréhensible. Là encore, vous faites preuve d'un comportement négatif à l'égard de votre entreprise, faisant placer une menace de licenciement de journalistes qui n'est pas d'actualité.

Lors de votre entretien hebdomadaire du 25 mars avec votre responsable AA, vous affirmez que votre message a été mal interprété, précisant que votre intention était de faire prendre conscience aux journalistes de la nécessité d'évoluer, ce que vous confirmez dans un mail adressé le 29 mars à M, responsable RH. Vos explications sont parfaitement inacceptables.

Par votre fonction, vous ne pouvez ignorer les règles basiques de la communication. En aucun cas les destinataires de votre message du 20 mars faisant état de licenciement de journalistes ne pouvaient comprendre les intentions que vous décrivez ultérieurement à votre hiérarchie et à la RRH comme mobilisatrices. Votre discours semble donc varier en fonction de vos interlocuteurs.

Il en résulte que vos équipes sont perdues, décontenancées. En cultivant un double langage, vous semez le trouble et l'ambiguïté au lieu de rassembler les énergies. Pire , vos explications révèlent un mode de management par la crainte parfaitement inadapté.

Le 1er avril 2019, un journaliste vous fais part d'incompréhension et de manque de coordination au sein de la rédaction entre l'équipe du matin et celle du midi, illustré par une absence de promotion entre les émissions. Ce manque de solidarité s'explique par les dérives que vous avez laissé s'installer au sein de votre équipe, tant sur le volume d'interviews réalisés par semaine que sur la durée des sons, vous ne cherchez pas à faire respecter les règles d'équité, à corriger les écarts ou à harmoniser les pratiques.

Ainsi, alors que certains journalistes réalisent jusqu'à 10 interviews par semaine, d'autres peuvent rester jusqu'à 2 jours sans produire aucun son. De même alors que la politique éditoriale est de produire des sons de 30 à 35 secondes, vous laissez les reporters effectuer des sons de 55 secondes ce qui oblige les autres à raccourcir leurs sons afin de respecter le format de reportage

Copyright © 2025 Legavox.fr. Tous droits réservés

de 2 minutes 40. La division s'est installée dans votre équipe suite aux inégalités de traitement qui y sont constatées. Vous n'engagez aucune action pour y remédier.

Le 2 avril 2019, vous affirmez haut et fort dans le couloir de la rédaction qu'il y'a un problème avec les cartes de presse. Vous accusez S B assistante du personnel de ne pas avoir adresser le chèque de cotisation. Vous ajoutez avoir relancé Yann O et que "comme d'habitude il ne gère rien". Vous agitez la menace de perdre les accréditations et de ne pouvoir se rendre à Rolland Garros. Une fois de plus vous dénigrez publiquement et sans réserve votre hiérarchie et véhiculez un état d'esprit négatif. Vous instaurez un climat de crainte, au lieu de rassurer, en cherchant à trouver une solution, conformément à vos missions de manager. En réalité, vous accusez injustement des salariés qui avaient bien réalisé leur travail. Par votre attitude déplacée, vous nuisez une fois de plus à l'image de la direction et faites preuve de déloyauté.

L'ensemble de ces faits compromet la poursuite de notre collaboration.

Lors de l'entretien préalable, vous avez contesté les faits, pourtant établis, considérant que l'entreprise était exclusivement à charge contre vous. Pour tenter de vous justifier, vous avez formulé des reproches à l'encontre de votre hiérarchie mais également touchant à la vie privée de Y O et AB ce qui est fort dommageable et hors sujet.

Pourtant, l'ensemble des faits qui vous sont reprochés constituent une violation de vos obligations contractuelles. Ils sont parfaitement inacceptables pour l'entreprise. Par votre comportement négatif, démotivant, vous créez un malaise, générez de l'anxiété et un climat délétère au sein du collectif de travail, perturbant le bon fonctionnement du service. Par vos messages contradictoires et votre discours à géométrie variable, vous générez de l'incompréhension et de l'inquiétude au sein de l'équipe, plutôt que de la rassurer. Vous managez en effet par la crainte et la division ce qui va à l'encontre de notre obligation de résultat en matière de santé et de sécurité au travail.

Vous ne respectez pas les consignes de votre hiérarchie et faites preuve de déloyauté envers votre employeur mettant en cause ses directives. Votre comportement est totalement préjudiciable au bon fonctionnement de la radio.

Aussi eu égard à votre comportement fautif, à votre insubordination dans l'exécution de vos missions, nous sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour cause réelle et sérieuse."

Les griefs sont relatifs à une attitude dont il est reproché à Mme X de l'avoir adopté de manière continue de septembre 2018 antérieurement au délai de deux mois prévus par l'article L1332-4 du code du travail de sorte que ces faits ne sont pas prescrits.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

4.7) Sur le grief de non-respect des consignes et de déloyauté lors de la communication

Sur les grilles d'été, aucune des pièces communiquées n'établit que Mme X se serait exprimée en termes qui aurait excédé sa libre expression en sa qualité de rédactrice en chef et coordinatrice de équipes. Ce grief n'est donc pas établi.

S'agissant de la mise en place des fiches antennes, il résulte des échanges de courriels versés aux débats par la salariée, qu'elle a participé de manière constructive à la réflexion sur la mise en place de fiches antennes. L'employeur ne démontre pas qu'elle aurait abusé de sa liberté d'expression et dénigré sa hiérarchie à cette occasion.

Concernant le renouvellement des cartes de presse, aucune pièce ne démontre que Mme X aurait dénigré sa direction lorsqu'a été évoquée par la situation d'un journaliste dont la carte de presse n'avait pas été délivrée en raison de l'absence de paiement de la cotisation par l'employeur. Ce grief n'est pas démontré.

S'agissant de rumeurs qu'aurait propagé Mme X quant à la vie privée de M.

O, son supérieur, et de M B, sa collègue, aucun témoignage ne le démontre. Les échanges de courriels versées par cette dernière établit seulement qu'elle a dénoncé auprès de M. O lui-même et de Mme B leur attitude à son encontre au cours d'un week-end pendant lequel elle travaillait en la sommant de réaliser des tâches administratives, relatives à l'envoi d'un dossier au CSA, que le directeur avait omis de réaliser dans les délais alors qu'elle était elle même confrontée à plusieurs urgences pour tenir l'antenne. Ce grief n'est donc pas caractérisé.

Mme X communique l'intégralité de l'échange de courriels du 10 décembre2018 relatif à la suppression de la prime de week-end pour les journalistes dont il lui était demandé de faire part aux personnes concernées de sorte qu'il ne peut lui être reproché d'y avoir procédé sauf à avoir communiqué l'intégralité du courriel de son N+1 à ses équipes au lieu de leur transmettre cette seule information ce qui n'a pas eu de conséquences sur le fonctionnement de la société et ne constitue donc pas un manquement de la salariée à ses obligations.

Concernant le grief de management par la peur et la division, aucune des trois seules attestations produites par l'employeur n'en font pas état. Les courriels adressés par Mme X à ses équipes ne caractérisent pas plus un tel management et l'évaluation annuelle de Mme X a au contraire validé son management.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Elle communique en outre l'attestation de M. G, journaliste qui souligne ses qualités, sa bienveillance et sa manière de travailler.

Il n'est pas plus démontré que Mme X aurait abusé de sa liberté d'expression en évoquant le licenciement des journalistes de Tendance Ouest, Mme X ayant le 29 mars 2019 explicité le sens de ce courriel adressé le 20 mars 2019 qui tendait à illustrer l'évolution en cours dans les stations de radio et ayant précisé qu'elle convenait "*que la formulation qui accompagnait l'envoi de ce mail n'a(vait) pas été aussi précise et pédagogique, que celle que je viens de vous formuler*".

Quant à l'absence de solidarité et d'équité an sein de son équipe, elle n'est pas plus caractérisée. Les échanges entre journalistes et rédacteurs en chef sur la diffusion de leurs enregistrements ou la durée de ceux-ci relevant de l'activité normale d'une rédaction et des débats qui l'animent sans qu'il soit démontré que ceux-ci aient dégénéré en iniquité.

4.8) Le licenciement est dès lors injustifié.

L'employeur n'apporte en conséquence aucune justification objective à ses agissements et décision de sorte que la cour a la conviction que Mme X a subi une situation de harcèlement moral et que son licenciement en est l'ultime manifestation.

Il en résulte que son licenciement est nul.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

4.9) Sur les dommages et intérêts pour harcèlement moral :

Le préjudice subi par Mme X du fait du harcèlement moral par elle subi sera réparé par l'allocation de la somme de 5 000 euros.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

4.10) Sur l'indemnité pour licenciement nul :

En vertu de l'article L1235-3-1 du code du travail, l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ; (...).

Au regard de l'ancienneté de Me X de 20 années, de sons salaire mensuel brut de 4434 euros bruts, heures supplémentaires incluses, sa qualification, le délai qui lui a été nécessaire pour retrouver un emploi précaire hors de son champ d'expertise, le préjudice subi par Mme X du fait de son licenciement nul sera réparé par l'allocation de la somme de 75 000 euros à titre de dommages-intérêts.

Sur le remboursement des allocations services par Pôle emploi devenu France Travail :

Selon l'article L1235-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable au jour du licenciement, Dans les cas prévus aux articles L. 1132-4, L. 1134-4, L. 1144-3, L. 1152-3, L. 1153-4, L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

Pour le remboursement prévu au premier alinéa, le directeur général de Pôle emploi ou la personne qu'il désigne au sein de Pôle emploi peut, pour le compte de Pôle emploi, de l'organisme chargé de la gestion du régime d'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1, de l'Etat ou des employeurs mentionnés à l'article L. 5424-1, dans des délais et selon des conditions fixés par décret en Conseil d'Etat, et après mise en demeure, délivrer une contrainte qui, à défaut d'opposition du débiteur devant la juridiction compétente, comporte tous les effets d'un jugement et confère le bénéfice de l'hypothèque judiciaire.

Il convient en l'espèce de condamner la société Nantes Medias à rembourser à Pôle emploi devenu France Travail les allocations servies dans la limite de six mois.

4.9) Sur les demandes à l'égard de 3 sociétés solidairement :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Mme X sollicite la condamnation solidaire des trois sociétés sans toutefois expressément invoquer l'existence d'un co-emploi.

La demande de condamnation solidaire n'a dès lors pas de fondement juridique et sera en conséquence écartée.

S'agissant de la violation durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures ou de 44 heures en moyenne sur 12 semaines, elle n'est caractérisée qu'à l'égard de la société Nantes Medias, au cours des semaines 23, 24 et 34 de l'année 2016, des semaines 2, 18, 36, 38 et 52 de l'année 2017, des semaines 7 et 11 de l'année 2018, et de la semaine 12 de l'année 2019 avec la réalisation de plus 50 heures de travail pour le compte de cette seule société pour chacune de ces semaines.

Ces dépassements de la durée hebdomadaire du travail ont causé un préjudice à Mme X qui a été exposé à une fatigue inhérente au travail intensif qui a mis sa santé en danger à raison de cette suractivité. Le préjudice par elle subi de ce chef fait sera réparé par l'allocation de la somme de 5 000 euros.

Concernant la violation durée maximale de travail quotidienne, de 10 heures, il est établi que Mme X a travaillé au delà de 10 heures par jour pour la société Nantes Medias les 28 et 31 janvier 2019, 4 et 27 février 2019, le 4 mars 2019, du 18 au 22 mars 2019, le 25 mars 2019, le 28 et le 29 mars ainsi que les 1er et 9 avril 2019. Ces dépassements de la durée maximale du travail.

Ces dépassements de la durée hebdomadaire du travail ont causé un préjudice à Mme X qui a été exposé à une fatigue inhérente au travail intensif qui a mis sa santé en danger à raison de cette suractivité. Le préjudice par elle subi de ce chef fait sera réparé par l'allocation de la somme de 5 000 euros.

Concernant le non respect repos hebdomadaire de un jour par semaine, défini par l'article L3132-1 du code du travail interprété à la lumière de l'article 5 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003, il est établi par les emplois du temps versés aux débats que Mme X a travaillé plus de 6 jours consécutifs :

- Du 23 juin au 1er juillet 2016 (9 jours) ;

- Du 15 au 22 juillet 2016 (8 jours) ;

- Du 22 août au 2 septembre 2016 (12 jours) ;

- Du 20 décembre au 5 janvier 2017 (17 jours) ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- Du 11 au 25 février 2018 (15 jours).

La violation ainsi caractérisée du droit au repos hebdomadaire a causé un préjudice à Mme X qui sera réparé par l'allocation de la somme de 5 000 euros. La société Nantes Medias est condamnée à lui payer cette somme.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

S'agissant du non respect du repos quotidien de 11 heures défini par l'article L3131-1 du code du travail interprété à la lumière de l'article 3 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, il est établi par les agendas et le décompte produit que Mme X n'a notamment bénéficié que de :

- 10 heures de repos entre le 12 et le 13 mai 2016 ;

- 7 heures de repos entre le 26 et le 27 juin 2016 ;

- 8h15 de repos entre le 8 et le 9 août 2016 ;

- 9h05 de repos entre le 4 et le 5 janvier 2017 ;

- 9h30 de repos entre le 12 et 13 janvier 2017 ;

- 9 heures de repos entre le 11 et le 12 juin 2017 ;

- 8h30 de repos entre le 18 et le 19 juin 2017 ;

- 9h de repos entre le 27 et le 28 juin 2017 ;

- 7h50 de repos entre le 4 et le 5 septembre 2017 ;

- 7h40 de repos entre le 5 et le 6 septembre 2017 ;

- 8 heures de repos entre le 11 et le 12 février 2018 ;

- 8 heures de repos entre le 18 et le 19 février 2018 ;

- 8 heures de repos entre le 18 et le 19 mars 2019.

Le préjudice par elle subi du fait de la privation d'heures de repos quotidien sera réparé par l'allocation de la somme de 5 000 euros.

Le jugement sera infirmé de ces chefs**.**

Sur les intérêts et leur capitalisation :

Conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du code civil, les créances

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

salariales sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes.

En vertu de l'article 1231-7 du code civil, les dommages et intérêts alloués sont assortis d'intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

La capitalisation des intérêts étant sollicitée, il convient de l’ordonner pour ceux échus sur une année entière.

Sur la remise de documents de rupture :

Chacune des sociétés est condamnée à remettre à Mme X un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi et un bulletin de paie rectificatif conforme au présent arrêt dans un délai d’un mois à compter de la signification du présent arrêt.

Sur les dépens et l’article 700 du code de procédure civile :

Les sociétés sont condamnées in solidum aux dépens d’appel.

Les sociétés Nantes Medias Oceane et Tregor sont condamnées in solidum à payer à Mme X la somme de 3 000 euros sur le fondement de l’article 700 du code de procédure civile au titre de la procédure d’appel.

Frédéric CHHUM avocat et ancien membre du conseil de l’ordre des avocats de Paris (mandat 2019-2021)

CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille)

e-mail: chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

https://www.instagram.com/fredericchhum/?hl=fr

.Paris: 34 rue Petrelle 75009 Paris tel: 0142560300

.Nantes: 41, Quai de la Fosse 44000 Nantes tel: 0228442644

.Lille: **: 45, Rue Saint Etienne 59800 LILLE – Ligne directe +(33) 03.20.57.53.24**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés