

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe  
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Code nac : 80A

**1<sup>le</sup> chambre**

**ARRET N° 780**

**CONTRADICTOIRE**

DU 07 OCTOBRE 2021

N° RG 20/01629

N° Portalis

DBV3-V-B7E-T7DM

AFFAIRE :

X

C/

S.A. Y

...

Décision déférée à la cour :  
Jugement rendu le 04 Juin  
2020 par le Conseil de  
Prud'hommes  
Formation paritaire de  
BOULOGNE  
BILLANCOURT  
N° Section : Encadrement  
N° RG : 17/00885

Copies exécutoires et certifiées  
conformes délivrées à :

Me Jérémie ASSOUS

la SELARL BALAVOINE  
et DAVID Avocats

Copies certifiées conformes  
délivrées à

le DEFENSEUR DES DROITS

le : - 7 OCT. 2021

LE SEPT OCTOBRE DEUX MILLE VINGT ET UN,  
La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**Monsieur**  
né le

Représentant : Me Jérémie ASSOUS, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de  
PARIS, vestiaire : K0021

*APPELANT*

\*\*\*\*\*

**S.A. Y**  
N° SIRET :

Représentant : Me Rodolphe OLIVIER de la SELAFA CMS FRANCIS  
LEFEBVRE AVOCATS, Plaidant, avocat au barreau de HAUTS-DE-SEINE,  
vestiaire : 1701 - Représentant : Me Blandine DAVID de la SELARL  
BALAVOINE et DAVID Avocats - BMP & Associés, Constitué, avocat au  
barreau de PARIS, vestiaire : L0165

*INTIMEE*

En présence de :

**DÉFENSEUR DES DROITS**

Défenseur des droits

TSA 90716

75334 - Paris cedex 07

Représenté par M. DE CHASTELLIER Vincent, juriste assistant , en vertu d'un  
mandat

\*\*\*\*\*

**Composition de la cour :**

L'affaire a été débattue à l'audience publique du 02 Juillet 2021, Madame  
Bérangère MEURANT, conseiller, ayant été entendu en son rapport, devant la  
cour composée de :

Madame Hélène PRUDHOMME, Président,  
Madame Bérangère MEURANT, Conseiller,  
Madame Marie-Christine PLANTIN, Magistrat honoraire,

qui en ont délibéré,

Greffier lors des débats : Madame Clémence VICTORIA

Du 1er septembre 2004 au 30 avril 2005, M. X était embauché par la SA Y en qualité de journaliste reporter dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs. Le 1er mai 2005, la relation de travail se poursuivait dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée avec reprise d'ancienneté au 1er septembre 2004. En dernier lieu, il occupait la fonction de journaliste reporter, au statut cadre et percevait une rémunération mensuelle moyenne brute de 5 055,18 euros. Le contrat de travail était régi par la convention des journalistes.

Entre le 1er juin 2008 et le 30 juin 2009, le salarié était détaché auprès de la société F. Il réintérait la SA Y le 1er juillet 2009.

Le 3 septembre 2013, l'employeur notifiait au salarié un rappel à l'ordre en raison de propos désobligeants et d'un comportement déplacé à l'égard d'une fonctionnaire de police à l'occasion d'un reportage.

Le 20 mai 2016, l'employeur le convoquait à un entretien préalable en vue de son licenciement. L'entretien avait lieu le 13 juin 2016. Le 28 juin 2016, il lui notifiait son licenciement pour cause réelle et sérieuse, en raison d'un comportement non professionnel adopté par le salarié, d'une part lors d'un reportage à Bruxelles du 18 au 24 mars 2016 et d'autre part, à l'occasion d'un reportage réalisé le 12 mai 2016 lors d'une manifestation contre la loi El Komri.

Le 12 juillet 2017, M. X saisissait le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt d'une action en contestation de son licenciement. Il dénonçait des faits de discrimination à raison de ses origines.

**Vu le jugement du 4 juin 2020 rendu en formation paritaire par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt qui a :**

- dit que le licenciement de M. X est fondé sur une cause réelle et sérieuse ;
- débouté M. X de l'ensemble de ses demandes ;
- condamné M. X : à verser à la SA X la somme de 1 000 euros net au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné M. X : aux entiers dépens.

Vu l'appel régulièrement interjeté par M. X le 24 juillet 2020.

**Vu les conclusions de l'appelant, M. X, notifiées le 10 juin 2021, soutenues à l'audience par son avocat, auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :**

A titre principal :

- Réformer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt du 4 juin 2020 ;
- Prononcer la nullité du licenciement à raison de son caractère discriminatoire et de la violation de la liberté de culte du salarié ;
- Condamner à ce titre la société intimée à verser à la salariée la somme de 120 239,76 euros correspondant à 24 mois de salaires, à titre de dommages-intérêts ;

A titre subsidiaire :

- Juger que le licenciement du salarié est dépourvu de toute cause réelle et sérieuse ;
- Condamner en conséquence la société à verser à M. X la somme de 120 239,76 euros correspondant à 24 mois de salaires, à titre de dommages-intérêts ;

En tout état de cause :

- Condamner la société à verser au salarié la somme de 2 004 euros à titre d'indemnité complémentaire de licenciement ;
- Condamner la société à verser au salarié la somme de 100 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et 50 000 euros pour préjudice économique ;
- Condamner la société à verser au salarié la somme de 20 000 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat ;
- Condamner la société à verser au salarié la somme de 15 000 euros en réparation du préjudice distinct qui lui a été occasionné en raison de la violation de son droit au repos quotidien et hebdomadaire ;
- Condamner la société à verser à au salarié la somme de 127 036,52 euros en paiement des heures supplémentaires effectuées entre juin 2013 et juin 2016, outre 12 703,66 euros de congés payés afférents ;
- Ordonner la capitalisation des intérêts et report du point de départ à la date de la saisine du conseil de prud'hommes sur le fondement des articles 1153-1 et 1154 du code civil ;
- Condamner la société au versement de la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et aux entiers dépens.

**Vu les conclusions de l'intimée, la SA Y , notifiées le 11 juin 2021, soutenues à l'audience par son avocat, auxquelles il convient de se référer pour plus ample exposé et par lesquelles il est demandé à la cour d'appel de :**

- Déclarer irrecevables les écritures du défenseur des droits, intimé, du 3 juin 2021 en application des articles 909 et 910 du code de procédure civile,
- Confirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris,

Y ajoutant :

- Débouter M. X de l'intégralité de ses demandes, fins, écrits et conclusions, en tant qu'ils ne sont pas fondés,
- Condamner M. X ; au paiement de la somme de 4 000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

- Condamner M. X : aux entiers dépens de l'instance.

Subsidiairement :

- En ce qui concerne le rappel de salaire pour heures supplémentaires et les congés payés y afférents (dans l'hypothèse où elle viendrait à considérer que M. X ne travaillait pas dans le cadre d'un forfait annuel en jours) :

- Vu les articles 122 du code de procédure civile et L.3245-1 du code du travail, déclarer irrecevable car prescrite la partie du rappel de salaire sollicité pour la période antérieure au 12 juillet 2014 ( M. X ayant saisi le conseil de prud'hommes le 12 juillet 2017) ce qui représente, à la lecture de la pièce n°54 de M. X

et des pages 63 et 64 de ses avant dernières conclusions d'appelant ( M. X n'ayant pas repris ses tableaux chiffrés, et pour cause, dans ses dernières écritures) une somme totale prescrite de 46 911,97 euros bruts, outre 4 691,19 euros bruts au titre des congés payés y afférents,

- Déduire par ailleurs de la période non prescrite la somme de 15 938,27 euros bruts correspondant à des jours qui, contrairement à ce qui est mentionné par M. X

dans sa pièce n°54, n'ont pas été travaillés (M. X : se trouvant en repos), outre celle de 1 593,82 euros bruts au titre des congés payés y afférents,

- Déduire de la somme réclamée par M. X, si elle devait considérer qu'il n'y a pas lieu à prescription au sens et dans les conditions de l'article L.3245-1 du code du travail, la somme totale de 25 636,41 euros correspondant à des jours durant lesquels, contrairement à ce qui est mentionné dans la pièce n°54 de l'appelant, M. X se trouvait en repos, et non en activité professionnelle,

- Condamner M. X au paiement de la somme de 15 748,42 euros correspondant, sur la période non prescrite, aux jours de récupération dont il a bénéficié en application du forfait annuel en jours dans le cadre duquel il a travaillé, et qu'il doit restituer (cf. arrêt de la Cour de cassation du 6 janvier 2021, n°17-28234),

- En ce qui concerne le licenciement, si par impossible la cour devait estimer que le licenciement de M. X est entaché de nullité ou à tout le moins dépourvu de cause réelle et sérieuse, ramener à de beaucoup plus justes proportions le quantum de l'indemnisation sollicitée à ce titre par M. X, celui-ci ne démontrant aucun préjudice au-delà du seuil de 6 mois de salaire visé par l'article L.1235-3 du code du travail (en ses dispositions applicables à l'époque des faits),

- En ce qui concerne les diverses demandes de dommages et intérêts, si par impossible la cour devait faire droit à tout ou partie des demandes de dommages et intérêts formulées par M. X, réduire là encore, pour chacune des demandes, à de beaucoup plus justes proportions le quantum des dommages et intérêts sollicités, ce dernier n'apportant la preuve ni du principe, ni de l'étendue des préjudices dont il demande réparation.

Vu les observations du défenseur des droits.

Vu l'ordonnance de clôture du 14 juin 2021.

**SUR CE,**

### **Sur l'irrecevabilité des conclusions du défenseur des droits**

Si la SA  $\Upsilon$  conclut à l'irrecevabilité des conclusions du défenseur des droits du 3 juin 2021, en application des articles 909 et 910 du code de procédure civile, il doit être rappelé que le défenseur des droits n'est pas une partie à l'instance et qu'il n'est donc pas soumis aux textes précités. La demande ne peut par conséquent prospérer.

### **Sur l'exécution du contrat de travail**

#### Sur le manquement à l'obligation de sécurité

M.  $\times$  : reproche à l'employeur d'avoir travaillé 12 jours consécutifs entre le 18 et le 24 mars 2016, d'avoir subi des journées de travail particulièrement longues, précisant avoir effectué 61 heures supplémentaires du 14 au 20 mars 2016, 64 heures supplémentaires du 13 au 19 avril 2015 et plus généralement d'avoir travaillé en moyenne 65h15 par semaine entre le 22 juillet 2013 et le 30 juin 2016. Il soutient que la SA  $\Upsilon$  a profité abusivement de la convention de forfait en jours pour le faire travailler bien au-delà de la durée légale. Enfin, il fait grief à l'employeur d'avoir mis en place un système d'astreinte contraignant les journalistes à rester en permanence au sein de la société, afin de recourir à leur service dès que l'information l'exigeait.

Cependant, la cour constate que le salarié ne produit aucun élément de preuve corroborant ses dires concernant la durée du travail alléguée. Aucun élément probant ne peut être tiré du compte rendu de l'entretien préalable établi par M.  $\zeta$ , délégué syndical ayant assisté le salarié, dès lors que ce document a été établi un mois après l'entretien préalable, que la SA TF1 en conteste fermement la fidélité. Au surplus et en tout état de cause, M.  $\zeta$  se limite à indiquer, au conditionnel, que « M.  $\times$  aurait enchainé (entre le 18 et le 24 mars) 12 jours de travail d'affilé à cette période ... ». Cet élément est insuffisant à justifier les dires du salarié.

Par ailleurs, concernant les heures supplémentaires invoquées et la durée de travail hebdomadaire moyenne prétendue, M.  $\times$  se contente de communiquer un tableau qu'il a réalisé, alors que nul ne peut se constituer de preuve à lui-même.

En outre, nonobstant les conclusions du rapport établi par le cabinet 'S<C' en juin 2016 au CHSCT, M. X ne communique aucun élément probant démontrant la mise en place d'une astreinte au sein de l'entreprise. Si le rapport précité explique que lorsque l'actualité exige une forte réactivité, les équipes doivent être immédiatement mobilisées, au besoin en contactant les agents par téléphone, ces affirmations ne reposent sur aucun élément de preuve. Au surplus, le salarié ne démontre pas s'être tenu de manière permanente à la disposition de l'employeur, ni avoir été sollicité dans ce cadre. De même, les conclusions générales du rapport du cabinet S<C concernant l'accroissement du rythme de travail des rédacteurs ne permet de tirer aucune conclusion relative au cas particulier de M. X qui n'est pas visé.

Si le salarié a pu indiquer dans le cadre d'un rapport de stage d'un élève journaliste que son amplitude horaire de travail était particulièrement importante, ce témoignage, particulièrement peu précis, est insuffisant à démontrer le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Enfin, l'appelant soutient avoir été soumis à des conditions de travail périlleuses, dès lors que l'employeur exigeait qu'il se rende sur des lieux de tournage où se déroulaient des violences ou susceptibles de faire l'objet d'une attaque terroriste, sans protection adéquate. S'il se prévaut de l'attestation de M. E, il doit être souligné que ce dernier a été licencié pour faute en octobre 2007 et que son attestation établit qu'il nourrit un fort ressentiment à l'encontre de l'employeur, affectant ainsi la sincérité de son témoignage. Par ailleurs, rien ne démontre que M. X ait été exposé à un risque particulier lors de sa mission à Bruxelles, étant observé que Mmes H et I, membres de son équipe, n'étaient nullement des stagiaires, mais monteuse pour la première et journaliste reporter d'images (JRI) pour la seconde. Concernant la mission accomplie le 12 mai 2016 relative à la manifestation contre la loi El Khomri, si M. X soutient avoir été contraint de travailler alors qu'il était blessé à la jambe, ce dont il avait informé l'employeur, il ressort de l'attestation de M. B, supérieur hiérarchique du salarié, que cette question avait été évoquée le matin du 12 mai 2016 et que M. X avait convenu qu'il pouvait marcher. Il ne démontre nullement avoir été contraint par l'employeur de se rendre sur le lieu de la manifestation et ne justifie pas avoir demandé à être remplacé. M. J, JRI ayant accompagné M. X lors de la manifestation, ne fait d'ailleurs pas état de difficultés du salarié à se déplacer. S'il communique l'attestation de M. K qui confirme son « *extrême difficulté à se mouvoir, à marcher, et même à s'asseoir* », cet état de santé a été constaté le 15 mai 2016, soit 3 jours après la manifestation. L'appelant ne saurait prétendre avoir été exposé à la violence des manifestants alors que l'attestation de M. T, dont les termes sont rappelés *infra*, établit qu'il s'est tenu à distance de la manifestation, qu'il s'est réfugié auprès du camion de régie et qu'après être arrivé devant l'Assemblée Nationale, il a prétexté ne plus avoir de batterie sur son téléphone pour disparaître, son équipe ne l'ayant plus revu. La SA Y justifie en outre

d'un « *Mémo Sécurité Equipes Reportage* » et d'une « *Procédure DSSA – Sécurité tournages sensibles* » destinés à sécuriser au mieux les reporters, dont le métier comporte nécessairement une part de risque. Enfin, les directives que l'employeur aurait adressées à M. X lorsqu'il enquêtait à Mollenbeck, lui imposant de se rendre au domicile de la famille de Salah Abdelslam et de négocier les modalités d'achat d'une vidéo exclusive de la planque de ce dernier, ne sont justifiées par aucune pièce probante et procèdent des seules affirmations du salarié.

Dans ces conditions, le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande au titre de l'obligation de sécurité.

#### Sur la violation du droit au repos quotidien et hebdomadaire

Au-delà du manquement à l'obligation de sécurité, M. X formule une demande au titre de la violation du droit au repos quotidien et hebdomadaire, soutenant avoir fréquemment travaillé plus de 6 jours d'affilé et ayant souvent été privé de son repos quotidien de 11 heures. Cependant, alors que le salarié ne fournit aucune précision concernant les dates des manquements invoqués, ni même aucun élément probant autre que ses propres déclarations, la demande ne peut prospérer. Le jugement déféré doit être confirmé sur ce point.

#### Sur la nullité de la convention de forfait en jours

M. X conclut à la nullité de sa convention de forfait en jours en raison de l'absence de mise en place par l'employeur d'un entretien annuel permettant de contrôler sa charge de travail conformément aux accords d'entreprise sur le temps de travail.

L'employeur ne conteste pas cette obligation de contrôle de la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours. Cependant, il souligne pertinemment que cette question est évoquée lors des entretiens annuels d'évaluation. En effet, les comptes rendus d'évaluation annuelle versés aux débats comportent une partie consacrée à la « *charge de travail et équilibre – Perception de la charge de travail et de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée* ».

M. X invoque vainement la décision de l'inspection du travail du 10 décembre 2010 ayant considéré que les accords de Y sur le temps de travail contreviennent aux dispositions de l'article L.3121-43 du code du travail, dès lors que cette décision concernait exclusivement l'accord du 8 juillet 2010 applicable aux seuls personnels techniques du service de la vidéo mobile et non aux journalistes.

Par ailleurs, pour les motifs précités, la mise en œuvre d'un système d'astreinte au sein de l'entreprise n'est pas démontrée, alors que le salarié n'établit pas s'être tenu de manière permanente à la disposition de l'employeur, ni avoir été sollicité dans ce cadre. L'accroissement du rythme de travail de M. X n'est pas davantage justifié.

Dans ces conditions, la demande de l'appelant tendant à la nullité de sa convention de forfait en jours doit être rejetée. Le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

#### Sur les heures supplémentaires

Dès lors que M. X était soumis à une convention de forfait en jours, la demande qu'il formule au titre des heures supplémentaires ne peut aboutir.

#### **Sur la rupture du contrat de travail :**

#### Sur la nullité du licenciement

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Par ailleurs, aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des

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.

Il résulte des articles L 1152-1 et L 1154-1 du code précité que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral; dans l'affirmative, il appartient à l'employeur 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.

En l'espèce, M. X expose avoir été victime de discrimination à raison de ses origines et de harcèlement moral. Il précise avoir été soumis à une atmosphère de travail délétère fortement opposée à la présence de collaborateurs d'origine étrangère.

Il invoque les mêmes faits au soutien de la discrimination et du harcèlement moral :

- des critiques et des remarques méprisantes à connotations racistes de ses collègues, formulées en la présence et avec le soutien de l'équipe de direction de l'entreprise, qui n'a jamais sanctionné les salariés auteurs de ces dérives,
- l'attestation de ZW, ancien présentateur de Y,
- le refus de toute évolution de carrière malgré un parcours professionnel exemplaire et une excellente réputation,
- le retrait injustifié de certains projets et le cloisonnement de son travail à une majorité de sujets liés à l'Islam, au monde arabe et aux banlieues difficiles,
- la libéralisation de la parole raciste au sein de Y au lendemain des attentats de Charlie Hebdo,
- des directives tendant à ne pas interroger que des « gens de la communauté » au cours d'interviews réalisées dans des quartiers défavorisés en Belgique, à la demande expresse de TC, dont le racisme notoire est connu de tous dans la profession, ce dernier reprenant d'ailleurs fréquemment des éléments de langage du Front National au cours de son journal,
- l'engagement d'une procédure de licenciement motivée par son témoignage, dans le cadre d'un audit interne, relatif au traitement discriminatoire et au harcèlement dont il faisait l'objet,
- le rapport de M. V concernant la discrimination au sein de l'entreprise.

Cependant, c'est par des motifs très détaillés et particulièrement pertinents que la cour adopte que les premiers juges ont considéré que les faits invoqués par M. X ne laissent pas supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Pour les mêmes motifs, ils ne permettent pas davantage de laisser supposer l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, il ressort des éléments de la procédure que M. X a signé son contrat de travail à l'issue d'un stage réalisé au sein de 9Ri, chaîne du groupe Y, du 10 avril au 10 juillet 2001, et après avoir réalisé plusieurs piges en 2004 et 2005, ce qui a dû lui permettre d'appréhender l'environnement de travail au sein de l'entreprise. Engagé en qualité de journaliste reporter le 1er mai 2005, il a accédé au poste de reporter confirmé le 1er janvier 2007. S'il soutient que son bureau a été placé devant celui du seul journaliste noir de la rédaction, M. NN, avec lequel « il partageait les basses taches journalistiques », ces propos ne sont étayés d'aucune pièce probante. De même, il affirme avoir demandé son détachement auprès d'une filiale en raison du « climat délétère existant au sein de l'entreprise Y à l'encontre des personnes de culture étrangère et notamment musulmane », sans toutefois produire les pièces permettant d'établir le fait allégué.

Comme l'a pertinemment relevé le conseil de prud'hommes, de nombreuses pièces produites par l'appelant n'évoquent pas sa situation personnelle. Il en va ainsi des extraits de l'ouvrage « Black, Blanc, Beurre ... », des captures d'écran communiquées en pièce n°9, du témoignage de l'ancien présentateur ZW, qui s'avère, en outre, particulièrement peu précis (« ...avait entendu certaines personnes dire à des journalistes "trop de noirs dans les reportages" »), des réactions d'internautes produites en pièce n°10, de la pièce n°34 qui dénonce, sous le slogan « On est tous de la même couleur », la campagne publicitaire attribuée à Y à l'occasion du championnat d'Europe en 2016, ou encore de la pièce n°35 qui est un article du magazine 99 attribuant à TC des propos reprenant des éléments de langage du Front National le 22 février 2017.

L'appelant communique en pièces n°11-1 et 11-2 ses entretiens annuels d'évaluation 2014 et 2015. Contrairement à ce qu'il prétend, il en ressort que des efforts sont attendus de la hiérarchie quant au comportement (« arriver à une heure raisonnable le matin ... se rendre disponible si l'actualité s'accélère »), et à la qualité de la prestation de travail (« s'appliquer dans l'écriture et la fabrication de ses reportages. X est capable de tout ça s'il le veut », « En faire davantage, notamment à 20 h. Avec + de régularité »). Si M. X reproche à l'employeur un refus de le faire évoluer et l'absence d'augmentation de salaire, le supérieur hiérarchique a expliqué que « Pour évoluer, il faudrait que X se montre davantage, qu'il participe plus à la vie de la rédaction. Faire son travail c'est bien, mais c'est juste normal ». S'agissant du salaire, il a expliqué : « Pour mémoire, X a été augmenté presque chaque année de manière individuelle. Si l'on prend les 2 dernières années par exemple : en 2013, il a eu une augmentation de 1,22 %, en 2012 beaucoup plus, 4,87 %, car il a bénéficié aussi de sa prime d'ancienneté ». La cour constate que le salarié n'a émis aucune contestation ni remarque après avoir reçu notification de ces deux comptes rendus d'entretien annuel. Par ailleurs, s'il soutient que M. W et M. AA, collègues disposant de profils similaires au sien, ont bénéficié de promotions, aucun élément probant ne permet de confirmer ces dires.

Le retrait injustifié de certains projets n'est pas davantage établi par le salarié, dès lors qu'il ressort des pièces produites que les sujets sont distribués en fonction de la localisation des journalistes et de leur disponibilité. Par ailleurs, les sujets que M. X indique avoir traité à l'occasion de ses entretiens annuels d'évaluation 2014 et 2015 permettent d'écarter tout « cloisonnement de son travail à une majorité de sujets liés à l'Islam, au monde arabe et aux banlieues difficiles », puisqu'au cours de ces deux années, il a notamment travaillé sur le dopage dans le sport, les intempéries à Morlaix, le crash de la Germanwings, l'affaire du pédophile meurtrier de Chloé à Calais, la profanation de cimetières juifs en Alsace ou encore les Alpes Franco-Suisse.

S'agissant de la libéralisation de la parole raciste au sein de l'entreprise au lendemain des attentats de Charlie Hebdo, les pièces n°12-1 et 12-2 invoquées par M. X ne concernent pas la SA Y. Par ailleurs, comme indiqué *supra*, la pièce n°70 est un article issu du magazine 99 : « *Après les attentats, Y va-t-elle bannir le voile intégral de ses JT ?* ». Aucune information certaine ne peut être tirée de cet article, alors au surplus qu'il est clairement précisé que TC a indiqué qu'« aucune note interne allant dans ce sens n'a circulé chez TF1. Il n'y a eu aucune consigne ».

Concernant les moqueries, sarcasmes, propos déplacés, comme l'a relevé à juste titre le conseil de prud'hommes :

- rien ne permet d'établir que la photographie produite en pièce n°33 a été prise dans les locaux de Y, ni qu'elle représente des « caméramans de Y ayant revêtu leurs caméras de burqas » ;
- l'attestation de M. q s'avère trop générale, ne comportant pas d'éléments suffisamment circonstanciés, alors que le salarié n'a nullement dénoncé la réalisation de tâches dignes d'un stagiaire au cours de ses entretiens d'évaluation ;
- l'attestation de M. η n'est ni manuscrite, ni signée et fait état de faits qui se seraient déroulés en décembre 2016, alors que le salarié a été licencié le 28 juin 2016 ;
- les messages de M. N et M. P ne permettent pas de confirmer les dires de M. X concernant les blagues désobligeantes de ses collègues sur le Ramadan, son épouse ou le surnom qui lui aurait été attribué « X ta babouche » ;
- l'attestation de l'épouse de M. X, Mme X ne relate que des faits rapportés par son époux ou sortis de leur contexte ;
- l'attestation de Mme o relate également des faits peu circonstanciés, insuffisamment explicites ou qui lui ont nécessairement été rapportés, puisqu'elle n'est pas salariée de Y ;
- rien n'établit que le mot produit par M. X en pièce n°43 « *Sale arabe casse toi !!!* » ait été rédigé par des collègues, ni qu'il ait été déposé sur ses cartons lors de son départ ;
- l'attestation de M. E ne rapporte aucun fait circonstancié et se contente de propos et considérations d'ordre général ; ainsi les propos évoqués ne sont pas attribués à des collaborateurs de Y identifiés, s'agissant notamment de ceux qui auraient surnommé

M. X « X prends ta douche »; il ressort en outre de cette pièce que M. E a été licencié par la SA Y en octobre 2017 et qu'il nourrit manifestement un ressentiment important à l'encontre de l'employeur, altérant ainsi la sincérité de son témoignage ;

- l'attestation de M. OZ relate des propos rapportés par M. X : tant en ce qui concerne les faits discriminatoires, au demeurant non explicités, que s'agissant de l'absence de diffusion du reportage relatif aux discriminations auquel il avait participé ;
- l'attestation de M. L ne fait état que de propos rapportés par l'appelant et ne fournit aucune précision concernant l'embauche de trois salariés moins expérimentés et non issus de la diversité.

Par ailleurs, la pièce n°55 qui est censée être l'attestation de M. JJ ne comporte aucun texte, tandis que l'attestation de M. K concerne la boiterie de M. X le 15 mai 2016 et non le harcèlement moral et la discrimination qu'il soutient avoir subis au sein de l'entreprise. Aucune conclusion ne peut être tirée du message trop peu explicite que Mme U a adressé au salarié après son départ de l'entreprise le 11 juillet 2016 selon lequel : « ...je te souhaite bon vent ailleurs. Je crois de toutes façons que tu n'étais plus heureux ici ».

S'agissant de l'audit réalisé par M. V, comme l'a pertinemment relevé le conseil de prud'hommes, le rapport remis par le sociologue du travail le 2 juin 2016 ne fait pas état de la situation personnelle de M. X. Il n'évoque d'ailleurs pas particulièrement le témoignage de l'appelant. En outre, aucune conclusion ne peut être tirée de l'échange de courriels intervenu entre M. X et M. V entre le 18 mai 2016 et le 23 juin 2017. Le salarié indique espérer qu'à l'occasion de la réunion de présentation du rapport d'audit, les questions de discrimination, de harcèlement et d'exclusion au travail seront évoquées, ce à quoi le sociologue répond « *Ils y figurent ... aïe, aïe ! ...* ». Ces propos sont insuffisamment explicites pour établir l'existence d'un fait laissant supposer le harcèlement moral ou la discrimination à son égard.

Si M. X soutient que la procédure de licenciement a été engagée à raison de la dénonciation, à l'occasion de l'audit, du harcèlement et de la discrimination dont il était victime, la cour relève qu'en page 15 du rapport de V il est effectivement indiqué que les conditions de confidentialité des témoignages des salariés n'étaient pas optimales car certains entretiens se sont déroulés dans des salles vitrées ; le sociologue précise cependant que certains salariés ont demandé à être entendus à l'extérieur. Or, M. X ne démontre pas que son entretien s'est tenu au sein des locaux de la SA Y. Il n'est ainsi pas établi que l'employeur était informé de la participation de M. X à l'audit, de sorte que la preuve du lien entre son témoignage, dont la teneur est au demeurant ignorée puisque non relatée dans le rapport d'audit, et la procédure de licenciement n'est pas rapportée.

Enfin, pour justifier de la dégradation de son état de santé, M. X produit des justificatifs d'arrêts de travail subis en 2005, 2006, 2007, 2008 et 2010, dont le motif n'est pas mentionné, une fiche d'aptitude du 1er mai 2005 ne comportant aucune indication et une fiche d'aptitude dont la date est illisible mentionnant « *apte à la reprise professionnelle* ». Aucun élément utile au litige ne peut être tiré de ces pièces. Par ailleurs, le salarié communique deux factures de consultation d'une psychologue, Mme Z les 19 mai et 20 juin 2016 évoquant la situation de souffrance au travail de M. X. Cependant, comme l'a relevé le conseil de prud'hommes à juste titre, ces deux seules consultations sont insuffisantes à établir un lien entre l'état de santé constaté et l'activité professionnelle de l'intéressé, la psychologue ne pouvant, sur ce point, que rapporter les dires du patient.

En l'état des explications et des pièces fournies, la matérialité d'éléments de fait précis et concordants laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et d'un harcèlement moral au sens des textes précités n'est pas démontrée. Les demandes relatives à la discrimination, au harcèlement moral et au licenciement doivent par conséquent être rejetées. Le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté M. X de sa demande relative à la nullité du licenciement et de ses demandes indemnitaires subséquentes.

#### Sur le bien-fondé du licenciement

Il ressort de la lettre de licenciement du 28 juin 2016 que M. X a été licencié pour cause réelle et sérieuse en raison d'un comportement non professionnel à l'occasion de deux tournages, le premier lors d'une mission à Bruxelles du 18 au 24 mars 2016 et le second pendant la manifestation contre la loi El Khomri le 12 mai 2016.

S'agissant de la mission à Bruxelles, l'employeur reproche au salarié ses retards, les difficultés rencontrées pour le joindre et son absence lors du montage d'un reportage prévu pour l'édition de 20 heures.

Au soutien des griefs, il communique les attestations de Mmes H et I, respectivement monteuse et JRI dont il ressort que :

- M. X était souvent en retard le matin : Mme H explique que « *Le matin, il était très souvent en retard (entre 15 et 30 minutes) et ne se souvenait plus de l'endroit où il avait garé la voiture la veille au soir ! Pendant parfois un quart d'heure, tout le monde la cherchait avec le matériel sur le dos* » ; comme l'a relevé le conseil de prud'hommes, les comptes rendus d'entretien annuel 2014 et 2015 pointaient déjà le manque de ponctualité, même si des efforts étaient constatés en 2015 ;

- il était difficilement joignable par son équipe et la rédaction : Mme H indique que : « *A plusieurs reprises, X disparaissait pendant le tournage, pour « tâter le terrain » disait-il.*

Il prenait les clés de la voiture et partait en disant au reste de l'équipe de l'attendre. Il était alors injoignable au téléphone » ; Mme I confirme ces dires : « Il était perpétuellement injoignable sur toute la durée du tournage. La rédaction tentait désespérément de le joindre en passant par moi, situation qui ne m'est jamais arrivée avec d'autres rédacteurs » ; si M. X : répond que les communications téléphoniques ont été coupées par les autorités belges en raison des attentats, il ressort des éléments de la procédure que l'attentat au métro Maelbeek s'est produit le 22 mars 2016, alors que les témoignages précités établissent que le salarié a été injoignable pendant toute la durée de la mission ; de surcroît, Mme I précise que la rédaction a tenté de le joindre par son intermédiaire, ce qui démontre que les communications étaient possibles ;

- il s'est absenté pendant le montage d'un reportage prévu pour l'édition de 20 heures : Mme H relate que « (...) Un épisode m'a marqué le dernier jour. X casse son portable qu'il va apporter pour réparation dans un Apple Store. Il s'absente trois quarts d'heure environ, entre 16 heures et 17 heures.

A 19 heures, il repart le chercher alors que le montage est loin d'être terminé (il avait prémixé son texte) et qu'on attend une interview réalisé par BP destinée à être insérée dans le sujet de X.

Je l'interroge, fait part de mes doutes, de mon inquiétude.

Réponse de X : (qui avait prémixé son sujet) : « Je te fais confiance, tu prends le meilleur bout, la rédaction m'a donné carte blanche quant à la durée du reportage ! ».

Quand BP arrive, il demande tout de suite où est passé X. Comprenant la situation, BP m'aide à choisir le meilleur extrait. 19 h 40 environ, X revient après avoir enregistré à la hâte un plateau de situation. Il repasse alors au mixage pour ajouter quelques phrases de commentaires.

Le reportage est envoyé vers 19 heures 55 à dans le stress (...) ».

M. CC, journaliste, explique que : « Le 25 mars 2016, H (monteuse) et I (JRI) sont venues me voir dans mon bureau après leur mission à Bruxelles du 18 au 23 mars 2016 avec M. X (...), H et I m'ont raconté avoir été particulièrement choquées du fait que X abandonne un montage prévu pour l'édition de 20 heures à 19 heures pour aller chercher un téléphone à l'écran cassé à l'Apple Store de Bruxelles, laissant seules les deux jeunes filles pour finir le travail (...) ».

Le fait que M. X ait dû faire réparer son téléphone ne saurait justifier son absence à un moment aussi important comme l'explique clairement Mme A dans le courriel qu'elle a adressé au salarié le 13 avril 2016 : « X, Suite à notre entretien lundi concernant ta mission en Belgique, je te rappelle que tu ne dois pas quitter ton montage et laisser ta monteuse se débrouiller, alors que le sujet n'est pas terminé, qu'un sonore doit encore arriver et être calé et ce, d'autant plus, que tu estimes toi-même que l'équipe avec laquelle tu

*travaillées est peu aguerrie pour ce genre de mission.*

*Un sujet est terminé uniquement quand il est validé par le rédacteur en chef. Tu dois donc rester à proximité du montage et de la diffusion jusqu'à ce moment-là. Si une correction est demandée, tu dois être en mesure de la faire rapidement.*

*Si tu dois vraiment t'absenter, tu dois en parler avec ton responsable. La décision se prend avec lui dans tous les cas. On ne peut en aucun cas risquer de mettre l'antenne en péril. Sauf si tu étais toi-même en danger bien sûr, ce qui était loin d'être le cas puisqu'il s'agissait de récupérer ton téléphone à l'Appel Store avant sa fermeture.*

*Voilà X (...)».*

Elle ajoute en outre concernant les difficultés à joindre M. X : « *A propos de téléphone, je souhaite que tu utilises un appareil mis à la disposition de Y pour travailler. Ainsi, j'espère que tu seras joignable plus facilement et surtout ta messagerie ne devrait plus être aussi rapidement saturée* ». Ce message confirme les témoignages précités de Mmes

H et I ...

La SA Y justifie d'un rappel à l'ordre, non contesté, notifié au salarié 3 septembre 2013 concernant, entre autres, sa désolidarisation de son équipe : « *Un rédacteur doit être et rester solidaire de son équipe, il s'agit d'un travail en commun, assuré jusqu'au bout par l'équipe au complet. Nous vous rappelons par ailleurs l'intérêt des échanges éditoriaux au sein d'une équipe, et ce jusqu'à la fin du tournage* ».

Les griefs sont par conséquent établis.

L'appelant invoque vainement l'irrecevabilité du grief lié à ce rappel à l'ordre, dès lors que l'employeur ne l'invoque pas au titre des fautes reprochées au soutien du licenciement, mais en tant qu'élément de contexte justifiant, au regard de griefs distincts mais similaires et réitérés, la décision de rompre le contrat de travail.

Si M. IJ a pu féliciter M. X pour la qualité de son travail durant cette mission, cette circonstance n'est pas de nature à remettre en cause les fautes caractérisées *supra*, dès lors qu'il n'est pas démontré que M. IJ était informé des difficultés précitées.

Par ailleurs, comme indiqué précédemment, aucun élément probant ne peut être tiré du compte rendu de l'entretien préalable établi par M. G, délégué syndical ayant assisté le salarié, dès lors que ce document a été établi un mois après l'entretien préalable, que la SA Y en conteste fermement la fidélité et que de nombreuses affirmations concernant le déroulé des événements ne sont pas corroborés par des pièces probantes permettant de remettre en cause les éléments de preuve produits par l'employeur.

Enfin, le courriel par lequel Mme A , le 13 avril 2016, à l'issue d'un entretien relatif aux difficultés rencontrées au cours de la mission à Bruxelles, a indiqué au salarié : « *Cet échange restera entre nous 3 de toutes façons* » ne suffit pas à valoir renonciation de l'employeur à se prévaloir de ces faits en cas de renouvellement des manquements.

S'agissant de la manifestation du 12 mai 2016 contre la loi Le Komri, l'employeur reproche à nouveau au salarié un manque de solidarité avec son équipe, en arrivant en retard, en restant en retrait des événements et en laissant son équipe seule dans la manifestation. Il lui est également fait grief de ne pas avoir respecté les directives de sa hiérarchie.

Au soutien des griefs, l'employeur communique le témoignage de M. J , JRI, qui relate ceci : « *Couverture de la manifestation du 12 mai 2016 avec X et RF*

*Le rendez-vous est donné place Vauban pour couvrir l'arrivée du cortège et les incidents éventuels.*

*X arrive sur place avec 30 minutes de retard. Dès les premiers heurts, X ne cesse de me dire « ne t'approche pas ». Ayant déjà couvert ce genre d'événements, j'estime pourtant être à la bonne distance, voire déjà trop loin pour les prises de vue.*

*Les manifestants essayent de pénétrer dans les Invalides, je grimpe sur le muret pour filmer la scène.*

*X demande à RF de me sécuriser.*

*Suite aux premiers affrontements, nous sommes traversés par un peloton de gendarmes mobiles. A ce moment X est présent mais nous demande de nous éloigner.*

*La tension retombe un peu. D'autres heurts sont signalés à proximité du métro.*

*X demande à LP qui est à moto d'y aller. Il est seul, nous sommes trois, j'estime qu'il aurait été préférable que notre équipe y aille pour des raisons de sécurité.*

*Nous finissons par nous diriger vers les incidents et rejoindre LP .*

*Sur le chemin, face aux réticences de X , je finis par lui confier une carte P2 afin qu'il aille diffuser nos premières images, environ 7 minutes de rushes.*

*Nous tournons avec RF les heurts près du métro.*

*X ne revient pas. RF se fait alors gazer, je reste seul sur le tournage pendant 20 à 30 minutes.*

*Environ 45 minutes après le départ de X nous le retrouvons à deux pas, à proximité du SNG.*

*Nous diffusons les dernières images pendant que X regarde Cyril Hanouna sur son téléphone. Étonnement général !*

*X nous affirme n'avoir pu traverser le cordon de gendarmes pour nous rejoindre. Les collègues de la vidéo mobile, sur présentation du badge Y , n'ont eu aucun problème pour passer.*

Une fois les incidents place Vauban terminés, je propose à X d'aller prêter main forte aux collègues devant l'Assemblée Nationale où se sont déplacés les manifestants, il me répond que c'était inutile, qu'une autre équipe s'y trouve déjà, et que ses consignes sont claires : « on ne bouge pas ». Là où nous nous trouvons, tout est fini.

Sceptique sur la véracité de ses propos, je contacte mon chef de service, CC

, et lui demande de vérifier les consignes données par B.

CC me confirme, après vérification auprès de B

, que les consignes données ne sont pas celles rapportées par X, nous devons rester mobiles et aller à l'affût de l'événement. Lorsque l'équipe de la vidéo mobile quitte les lieux, nous nous dirigeons vers l'Assemblée Nationale, enfin ! Il est environ 19 heures. Aussitôt arrivés sur place, X nous dit que son téléphone n'a plus de batterie, il s'éclipse pour aller le recharger, nous ne le reverrons plus.

Nous retrouvons l'équipe de AZ ; la consigne à ce moment est de rester en place jusqu'à la fin du 20 heures.

X me rappelle vers 20 heures 15 pour me dire que nous pouvons quitter les lieux.

ST vient prendre la relève vers 21 heures, son équipe a du retard. J'assure avec lui le relai jusqu'à 22 heures.

De retour dans le service reportage, je fais part à mes collègues de cette attitude qui me semble peu professionnelle, surtout dans ce genre de situation.

Mes collègues m'indiquant qu'il a tendance à faire le coup à tout le monde.

Il disparaît et on ne le revoit jamais.

On se retrouve seul à couvrir l'événement, avec tous les risques que cela comprend !

Je fais part à mon chef de service de mon souhait de ne plus couvrir ce genre d'événement avec X :

La SA Y produit également l'attestation de M. B, supérieur hiérarchique de M. X, qui confirme que « les consignes [étaient] claires : « être au plus près des casseurs et suivre le mouvement jusqu'à la fin de la manifestation ». Il explique également avoir eu beaucoup de difficultés à joindre M. X qui « ne répond[ait] pas aux appels ».

Mme AZ, journaliste ayant également couvert la manifestation au niveau de l'assemblée nationale, explique que : « Le jeudi 12 mai 2016, je suis envoyée aux abords de l'Assemblée Nationale en cas de repli des manifestants et/ou casseurs. L'équipe positionnée aux Invalides (X, J, RF) doit rejoindre mon équipe dès qu'il n'y a plus de heurts.

J'appelle B (pour m'étonner de ne pas les voir (ayant appris que tout était fini aux Invalides). LP (JRI à moto) est arrivé aux Invalides et a informé notre équipe que tout était fini là-bas.

B, Chef Adjoint du service information générale, me dit que X lui a affirmé qu'il se passait encore des choses place des Invalides.

Il m'informe qu'il va le rappeler. Environ 20 minutes plus tard, nous voyons venir J et RF, mais pas X. Il doit être autour de 19 heures 30. Nous avons tous attendu l'équipe de relève. Pour ce qui concerne mon équipe et moi-même, nous sommes restés jusqu'à 21 heures 15 / 21 heures 30. A aucun moment nous n'avons vu X ».

Enfin, M. CC relate que : « Le 12 mai, c'est l'équipe qui couvrait la manifestation contre la loi El Khomri qui a dégénéré aux Invalides qui est venue se plaindre de l'attitude de X ».

J (JRI) et RF (monteur) étaient furieux de s'être rapidement trouvés seuls à proximité des casseurs, dès que la manifestation a pris un ton violent.

X a prétexté une diffusion d'images à faire pour rejoindre le car de diffusion et ne plus réapparaître.

Un tel manque de solidarité, dans un contexte violent, n'était pas à leurs yeux acceptables ! Ce comportement désinvolte, individualiste, non professionnel est pointé par une grande partie des reporters du Pôle Reportage qui refusent pour beaucoup de travailler avec M. X ».

Au regard de ces témoignages circonstanciés et concordants, les griefs sont établis.

M. X soutient qu'il n'était pas physiquement en état d'effectuer le reportage au plus près des échauffourées en raison d'une « blessure à la jambe ». Cependant, il ne produit aucun élément médical justifiant ses dires. Comme indiqué supra, l'attestation précitée de M. B établit qu'il a certes signalé une douleur à la jambe le matin même de la manifestation ; néanmoins, il a reconnu qu'elle ne l'empêchait pas de marcher et il n'a pas demandé à être remplacé. M. J ne fait d'ailleurs pas mention d'une quelconque difficulté de déplacement de M. X. S'il communique l'attestation de M. K qui confirme son « extrême difficulté à se mouvoir, à marcher, et même à s'asseoir », cet état de santé a été constaté le 15 mai 2016, soit 3 jours après la manifestation.

Par ailleurs, le courriel adressé par M. X à M. J le 17 mai 2016 pour contredire sa version du déroulé de la manifestation ne suffit pas à remettre en cause les témoignages concordants susvisés, dès lors que M. J n'a pas confirmé les dires du salarié, qui ne peut se constituer de preuve à lui-même.

M. X répond encore qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir mis en garde son équipe sur les violences en cours et de leur avoir demandé de rester en retrait des échauffourées, dès lors qu'il n'a fait que compenser la carence de l'employeur qui a violé son obligation de sécurité. Cependant, il ressort des différentes attestations produites que la principale mesure de sécurité permettant de pallier le risque inhérent à la profession de journaliste, réside dans le fait que les membres de l'équipe de tournage restent toujours ensemble. Or, les témoignages précités

établissent que M. X n'a pas hésité à se désolidariser de MM. J et RF et LP, compromettant ainsi leur sécurité.

M. X ne saurait soutenir que son licenciement a en réalité une cause économique, dès lors que les griefs invoqués par l'employeur sont établis.

Enfin, la SA Y communique l'attestation de M. ST, rédacteur en chef adjoint, qui explique : « ... J'ai rencontré des difficultés à programmer des collaborateurs (JRI) acceptant de travailler avec M. X. En tournage, son comportement, son attitude envers ses interlocuteurs et ses absences répétées en sont les principales causes ».

Mme RS relate également ceci : « ... De tous les journalistes que j'ai côtoyés dans ma carrière d'attaché de presse, M. X est celui dont j'ai le moins bon souvenir. Détestable même ... Je me souviens d'une collaboration pénible et fastidieuse. Il avait des méthodes de travail inhabituelles. Ce qui m'a marqué, c'est qu'il n'avait pas participé à certains tournages de reportages, en demandant à son JRI d'assurer les tournages à sa place, seul. Par exemple le sujet portrait sur le curé et pisteur du domaine skiable qui officiait à Val d'Isère où son JRI s'était rendu seul. Je me souviens que la petite amie de M. X l'avait rejoint à Tignes. Il avait demandé à ce que le service de presse ou l'hôtel la prenne en charge. Nous avons refusé. M. X était souvent absent lors des moments partagés avec l'équipe (repas, ski ...) ... ».

Au regard de l'ensemble de ces éléments, le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a considéré que le licenciement de M. X repose sur une cause réelle et sérieuse et débouté ce dernier de ses demandes indemnitaires, en ce compris l'indemnité complémentaire de licenciement.

### **Sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens**

Compte tenu de la solution du litige, la décision entreprise sera confirmée de ces deux chefs et par application de l'article 696 du code de procédure civile, les dépens d'appel seront mis à la charge de M. X.

La demande formée par la SA Y au titre des frais irrépétibles en cause d'appel sera accueillie, à hauteur de 3 000 euros.

**PAR CES MOTIFS**

**LA COUR,**

statuant publiquement et contradictoirement

Déboute la SA Y de sa demande tendant à voir déclarer irrecevables les conclusions du défendeur des droits du 3 juin 2021 ;

Confirme le jugement entrepris;

Condamne M. X aux dépens d'appel ;

Condamne M. X à payer à la SA Y la somme de 3 000 euros sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Arrêt prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile,

Signé par Mme Hélène PRUDHOMME, président, et Mme Sophie RIVIÈRE, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER

Pour expédition conforme  
Le Greffier en Chef



Le PRESIDENT