

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

**COUR D'APPEL DE PARIS**

**Pôle 6 - Chambre 8**

**ARRÊT DU 20 Novembre 2014**

(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 14/04311** - MAC

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 06 Mars 2014 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS section encadrement RG n° F12/12785

**APPELANT**

**Monsieur Vincent DOUINE**

56 rue Elisée Reclus

92000 NANTERRE

représenté par Me Arezki BAKI, avocat au barreau de PARIS, toque : B0110 substitué par Me Stéphane MILLAT, avocat au barreau de PARIS, toque : C1033

**INTIMEE**

**SARL WIAM**

15 Rue Cognacq Jay

75007 PARIS

représentée par Me Virginie LE ROY, avocat au barreau de PARIS, toque : A0973 substitué par Me Alexandre LUC, avocat au barreau de PARIS,

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 14 Octobre 2014, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Marie-Antoinette COLAS, Conseillère, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Catherine METADIEU, Présidente

Mme Marie-Elisabeth OPPELT-RÉVENEAU, Conseillère

Mme Marie-Antoinette COLAS, Conseillère

**Greffier** : Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, lors des débats

## **ARRET :**

- CONTRADICTOIRE

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

- signé par Mme Catherine METADIEU, présidente et par Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## **EXPOSÉ DU LITIGE :**

La SARL Wiam exploite une chaîne de télévision 3A Télésud.

M. Douine a été engagé par la SARL Wiam suivant un contrat de travail à durée indéterminée en date du 12 juin 2007 en tant que responsable de développement.

Il a ensuite occupé les fonctions de responsable de production.

Le 28 Septembre 2012, M. Douine s'est vu notifier tout à la fois une mise à pied conservatoire et une convocation pour le 10 Octobre 2012 à un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Par lettre du 12 Octobre 2012, la SARL Wiam a notifié au salarié son licenciement pour faute grave.

Contestant son licenciement, M. Douine a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin de voir condamner la SARL Wiam à lui régler diverses sommes au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre les indemnités de rupture et un rappel de salaire au titre de la période de la mise à pied conservatoire.

Par un jugement du 6 mars 2014, le conseil de prud'hommes a débouté le salarié de ses prétentions.

Appelant de ce jugement, M. Douine demande à la cour de l'infirmier.

Il sollicite la condamnation de la SARL Wiam à lui verser les sommes suivantes :

- 13.290 euros au titre d'une indemnité compensatrice de préavis ;
- 1.329 euros au titre des congés payés afférents
- 2.214,85 euros au titre du rappel de salaire pour la période de mise à pied du 28/09/2012 au 15/10/2012 ;
- 44.300 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- 4.784,40 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- 4.430 euros au titre de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure ;
- 20.000 euros pour licenciement vexatoire (préjudice moral) ;
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

La SARL Wiam conclut à la confirmation du jugement.

A titre subsidiaire, elle estime que l'indemnité de licenciement serait de l'ordre de 4 430 euros et à titre infiniment subsidiaire, que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse devrait être limitée à la somme de 11 610,90 euros.

En tout état de cause, elle réclame une indemnité de 5000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, aux conclusions respectives des parties, visées par le greffier et soutenues oralement lors de l'audience.

## **MOTIFS :**

### **Sur le licenciement :**

En application des dispositions de l'article L. 1235 -1 du code du travail, en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties...si un doute subsiste, il profite au salarié.

Constitue une faute grave un fait ou un ensemble de faits imputables au salarié constituant une violation de ses obligations d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Il incombe à l'employeur d'établir la réalité des griefs qu'il formule.

La lettre de licenciement du 12 Octobre 2012 , qui circonscrit le litige fait état des griefs suivants:

*«Monsieur,*

*Vous avez été convoqué à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, le 10 octobre à llh avec Monsieur Bernard VOLKER, gérant de WIAM TELESUD.*

*Je vous rappelle les faits que nous avons évoqués lors de cet entretien auquel vous vous êtes présenté avec Monsieur Jacob LOUBOUE en sa qualité de Délégué Syndical SNJ CGT, collègue cadre.*

*Propos offensants et méprisants lors d'échanges de mails dont d'autres salariés étaient en copie :*

*' A un mail que je vous ai adressé le 17/09/2012 vous demandant des informations sur une programmation «Le + Mag », vous me répondez « maintenant vous avez raison de continuer à écouter tout le monde et n'importe quoi... continuons, ceci tout simplement est en train de montrer la gestion et le non management que vous faites à TELESUD », mail que vous jugez bon de ponctuer par un « Pas Cordialement » J'ajoute que j'ai été informé que vous êtes allé faire lecture de ce mail à un autre salarié de la société ce qui dénote un manque de respect grave et une provocation inqualifiable.*

*\*A un mail que je vous adresse le 28/09/2012, vous me répondez «votre management est déplorable, un échec général à tous les niveaux » et « c'est pas la première fois que différentes personnes ne comprennent rien à vos réponses par mail et sont encore moins dans vos pensées» enfin «Dites-nous clairement que vous partez dans pas longtemps et là je pourrai comprendre votre position où tout glisse sur vous mais à quel prix».*

*' A un mail du 19/09/2012 par lequel je vous fais remarquer que l'émission que vous avez*

*programmée « Africa Love » comporte à une heure de diffusion non adaptée des propos crus à caractère sexuel et peu représentatifs de l'esprit et du public essentiellement africain de la chaîne, vous répondez d'un ton désinvolte et ironique par « pas de problème... mais par contre comment on fait sur des métisses avec un parent africain, avec les maghrébins (qui sont aussi africains)».*

*\* A un mail que je vous adresse le 28/09/2012 par lequel je vous informe qu'une présentatrice était, lors de son émission, trop éclairée, vous répondez là encore d'une façon ironique « cela fait 4 ans que Nidhya demande à être en sur ex».*

*- Manque de rigueur pouvant ternir ou nuire l'image de la chaîne auprès de ses partenaires :*

*\* Le 6 septembre 2012, nous recevions à nouveau un mail de Laurence THIEULLET de la société IS4Médias, chargée de nos relations avec le CSA vous informant que les playlists que vous leur aviez transmises étaient impropres à une bonne utilisation à cause de nombreuses erreurs de timing.*

*Après cette remarque Laurent THIEULLET, a dû de nouveau vous communiquer la procédure à suivre.*

*' Par email du 8 février 2012, je vous demandais de communiquer à la direction les codes de diffusion et vous rappelais par un mail le 18 septembre 2012, après nous en être entretenus, que vous aviez décidé de les transmettre à Serge GOULAMALY. J'ajoutais que je vous remerciais d'agir rapidement.*

*Or, le 3/10/12 quand je m'inquiétais auprès de M. GOULAMALY de la bonne transmission des codes par vos soins, ce dernier me répondait qu'il ne les avait toujours pas reçus.*

*' Ces erreurs répétées s'ajoutent malheureusement de façon inquiétante, et sous une forme de récurrence, à celles qui vous ont été reprochées par mail en date du 1<sup>er</sup> août 2012 par Mr KUNKELA pour les problèmes de diffusion du programme « La Foi Victorieuse » ou encore par mail en date du 13 juillet 2012 où je vous expliquais les conséquences graves que pouvait engendrer un « noir antenne » sur notre diffusion.*

*Compte tenu de la gravité des faits, une mise à pied à titre conservatoire vous a été notifiée immédiatement dès le 28 septembre 2012.*

*Lors de l'entretien préalable, vous avez reconnu les faits et avez expliqué que vous vous étiez senti humilié et atteint dans votre autorité suite à un courrier envoyé le 27 septembre 2012 par Bernard VOLKER - dans lequel ce dernier expliquait que la décision de commencer ou non en retard un enregistrement était laissée à l'appréciation du réalisateur - et que le ton employé et reproché lors des nombreux courriels avait pour objet de «faire mal à la Direction pour la faire réagir.*

*Nous avons entendu vos explications et vous avons rappelé que ces propos offensants et méprisants visaient à discriminer l'autorité et que de tels agissements et écarts de comportement sont intolérables pour notre société. Nous vous rappelons qu'en qualité de responsable d'Antenne et de la production et a fortiori en tant que cadre supérieur de la société, vous avez non seulement un devoir d'exemplarité professionnelle mais que vous devez vous adresser à votre hiérarchie, même en cas de désaccord, avec respect et courtoisie.*

*Or, à de trop nombreuses reprises vous avez omis de respecter ces règles élémentaires et même vous êtes vanté de les avoir enfreintes.*

*Sur les faits incombant aux manques de rigueur qui vous ont été rappelés, vous reconnaissez vos erreurs techniques mais en rejetez la responsabilité sur les moyens réduits de la chaîne.*

*Dans ce cadre, votre maintien dans l'entreprise nous apparaît impossible.*

*De ce fait, nous sommes dans l'obligation au vu de ce qui précède de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute grave; motivé par vos propos à l'égard de votre hiérarchie visant à la discréditer publiquement, par le fait que vous m'exprimiez votre désaccord que par un ton dédaigneux, un mépris des consignes et des propos offensants et provocateurs.*

*Parce qu'en diffusant vos courriels à d'autres salariés, vous affichez ouvertement un irrespect de l'autorité et discréditez l'image de la gouvernance.*

*Licenciement également motivé par votre désinvolture délibérée et vos nombreux manques de rigueur qui ont eu pour conséquence la détérioration de l'image de la chaîne et des relations avec les partenaires extérieurs (...) ».*

Par lettre du 5 novembre 2012, M. DOUINE a contesté son licenciement, notamment en expliquant que «certains faits ne lui auraient pas été opposés lors de l'entretien préalable et que la société WIAM aurait sciemment repris de manière parcellaire ses courriels «avec des raccourcis et des mensonges».

M. Douine maintient que certains faits figurant dans la lettre n'ont pas été discutés et par suite, que la procédure est irrégulière.

Il fait valoir que ce licenciement, après 5 années au service de la chaîne est lié au fait qu'il était responsable de production, qu'il a exprimé des positions différentes de management et que le directeur général ne l'a pas supporté en considérant qu'il y avait une atteinte à son autorité. Il explique avoir été poussé à bout par des courriels hostiles et de nature à provoquer ses réactions.

En tout cas, il conteste avoir jamais reconnu les faits y compris lors de l'entretien préalable.

L'employeur soutient avoir qualifié à juste titre le comportement de M. Douine au sein de la société d'irrespectueux et d'offensant, les propos du salarié à l'égard de ses collègues et de la Direction de WIAM étant devenus délibérément réguliers et sans aucune retenue quelle qu'elle soit.

La SARL Wiam estime qu'outre les erreurs commises par lui en tant que responsable de diffusion, l'insubordination répétée du salarié rendait impossible son maintien au sein de l'entreprise.

### **Sur les propos offensants et méprisants :**

Le 17 septembre 2012, M. Volker a demandé au salarié : « *Je vois dans le projet de nouvelle grille, à finaliser ces jours ci, « Le + Mag ». Je voudrais savoir sur quelles bases ce magazine est réalisé. Y a-t-il un contrat ' Est-ce réalisé ', monté, tourné ' Ici ' En partie ' Ça arrive en PAD ' à qui sont les droits ' qui paie quoi ' etc... combien de numéros sont prévus ' Merci ».*

M. Douine a répondu en ces termes: « *Alors grande surprise, on diffuse cette émission depuis maintenant 6 mois qui est tout simplement une continuité du MAG DE MAGLOIRE du jeudi soir qui aurait pu s'appeler pareil mais Magloire a préféré la nommer autrement... et je pense qu'avant de porter des accusations comme celle là il faudrait regarder les contrats de Magloire... dans ce que je peux lire ce n'est pas une émission fantôme mais existant depuis le début...*

*Cette émission est tournée soit en extérieur selon les besoins et/ou en plateau en direct à 23h le vendredi... « Maintenant vous avez raison de continuer à écouter tout le monde et n'importe quoi... continuons ceci tout simplement est en train de montrer la gestion et non management que vous faites à TELESUD... toujours facile de taper constamment toujours sur les mêmes... que ces mêmes personnes regardent d'abord dans leurs assiettes avant de parler sur les autres... ».*

M. Douine soutient que cette réponse ne caractérise pas un abus de liberté d'expression dans la mesure où M. Volker avait sciemment cherché à le faire réagir, en mettant en cause son travail ce qui était injustifié.

Dans le mail du 28 septembre 2012, M. Douine a écrit «  *votre management est déplorable, un échec à tous les niveaux, c'est pas la première fois que les gens comprennent rien à vos réponses par mail et sont encore moins dans vos pensées. »* et «  *dites nous clairement si vous partez dans pas longtemps et là je pourrai comprendre votre position où tout glisse sur vous mais à quel prix*».

M. Douine explique ce mail, dont il n'est relaté selon lui qu'une partie de façon partielle, et qui n'a pas été diffusé en copie aux collaborateurs ainsi que le soutient à tort la société, était consécutif à une réunion où il avait été décidé d'imposer une nouvelle rigueur et au mail qu'il avait adressé, avec l'accord de M. Volker, à l'ensemble des intervenants, en ces termes :«  *Suite à des décalages dans le planning de tournage plateau, on ne peut continuer à subir des retards de plus de 45 mn, décalant ainsi les autres producteurs conviés à venir enregistrer leurs émissions.... Différents protocoles ont été mis en place entre la production et les producteurs, entre la production la post production producteurs, à ce jour, personne ne respecte ces protocoles... Après discussion avec la DG, M. VOLKER, il a été convenu que tout retard supérieur à 20mn annulera l'enregistrement de l'émission. De même, un rapport sera demandé au réalisateur et au producteur afin de définir la cause du retard afin de trouver des solutions...*».

Pour lui, M. Volker a ensuite désavoué la position exprimée et décrédibilisé son statut de responsable d'antenne en répliquant à l'adresse des mêmes intervenants «  *OK à l'appréciation du réalisateur*».

Le salarié explique avoir réagi en adressant le message suivant à M. Volker :

*« bonjour, je ne vois pas à quoi je sers comme responsable de production[...] on en a discuté hier, et une heure, voici votre réponse « OK à l'appréciation du réalisateur », donc j'en conclus que le réalisateur va continuer à faire ce qu'il veut... trouvons une solution mais je ne peux pas continuer à travailler dans des conditions qui n'ont ni queue, ni tête,... Votre management est déplorable et très sincèrement je pensais, il y a deux ans à la date de votre arrivée à la chaîne qu'on allait commencer à travailler mais force est de constater un échec général à tous les niveaux... je ne m'excuserai en aucun cas sur mes propos...[...]*».

Il apparaît que M. Volker a remis les choses au point par le mail suivant :

*« Le problème avec vous, c'est que vous ne comprenez rien. Les 20mn sont à l'appréciation du réalisateur... c'est tout ce que j'ai dit. ça peut être 19 ou 22.*

*Pour la suite du texte, j'y répondrai de manière appropriée ».*

Il a aussi adressé un autre email à tous les salariés concernés :

*« Je précise : car il me semble que j'ai pas été compris : cela ne vaut que pour les enregistrements . Les directs doivent commencer à l'heure. Des sanctions seront prises en cas de non respect de la grille ».*

Dans un mail du même jour, M. Douine a répondu à M. Volker qui jugeait le journal télévisé de la veille trop éclairé que «  *cela fait 4 ans que Nidhya demande à être en surex*».

Selon la société, la réponse était impertinente, son objet étant d'indiquer à Monsieur VOLKER qu'il s'apercevait de cette situation bien tardivement.

Le 19 Septembre 2012, M. Volker a envoyé un mail à M. Douine rédigé en ces termes :

«A 19 h 30, une émission où il est question de sodomie et de partenaires multiples ne correspond pas du tout à Telesud;

*Nous devons toujours avoir à l'esprit la vocation de la chaîne: mettre l'Afrique et ses réalisations, sa culture en avant. Le divertissement doit être de bon goût, et globalement être en lien avec l'Afrique. Ce n'est absolument pas le cas avec Africa Love. Donc: 1/ tous les passages sodomie hasardeuse partouze, doivent impérativement être enlevés maintenant avant rediffusion, 2/ cette émission doit obligatoirement avoir deux invités noirs au moins, 3/ aucun sujet concernant la sexualité ne doit être abordé directement, 4/ elle ne peut être diffusée ou rediffusée qu'en deuxième partie de soirée... Merci d'y veiller immédiatement».*

La réponse de M. Douine a été la suivante: « Pas de problème... mais par contre comment on fait sur des métisses avec un parent africain, avec les Maghrébins (qui sont aussi africains)».

Le salarié relève que l'employeur ne s'est pas formalisé de la réponse puisqu'il a continué l'échange et répondu à cette question de la façon suivante « Notre cible est l'Afrique Francophone, donc toutes les personnes originaires de ce pays directement ou indirectement».

En toute hypothèse, il en conteste le caractère injurieux , excessif ou diffamatoire et soutient qu'il ne peut caractériser un dépassement de son pouvoir d'expression.

Selon l'employeur Monsieur DOUINE a, dans ces différents échanges, adopté des propos offensants, qui n'avaient rien à voir avec la critique constructive attendue d'un cadre responsable de production de l'antenne, réagi de manière excessive, inappropriée et particulièrement violente, a pris délibérément un ton moqueur à un email parfaitement clair qui ne nécessitait pas d'explication, s'est emporté au lieu d'interroger sa hiérarchie sur le sens de la demande du directeur et de façon générale, a excédé son droit d'expression.

Il met en avant le fait que M. DOUINE a lu son email du 28 septembre 2012 à un autre salarié, (Attestation de M. Serge Fattoh Elleingand du 3 octobre 2012 qui exprime avoir été choqué par la violence des propos)

-manque de rigueur.

L'employeur a aussi fait grief au salarié de son manque de rigueur à propos de la playlist et des codes de diffusion.

Sur ce dernier point, M. Douine expose que l'absence de communication des codes de diffusion n'a eu aucune conséquence sur la diffusion des programmes.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments, que des dissensions sont apparues entre le directeur général et le salarié, responsable d'antenne.

L'examen des termes moqueurs, ironiques, agressifs et effectivement offensants que le salarié a adoptés dans les échanges avec son supérieur hiérarchique montre qu'ils dépassaient largement le cadre de la liberté d'expression ou de la critique constructive et révèlent de sa part une absence de discernement sur les limites qui s'imposaient à lui, les propos tenus relevant manifestement du dénigrement, de la remise en cause des compétences, de la crédibilité et de la légitimité de son supérieur hiérarchique en tant que directeur général.

Le licenciement pour cause réelle et sérieuse était dans ces conditions donc justifié.

Toutefois, en l'absence de l'évocation dans la lettre de licenciement de deux sanctions antérieures dont la réalité même est discutable au moins pour l'une d'entre elles, M. Beis expliquant dans une

lettre du 8 Septembre 2014 que « *le responsable de la question de l'annulation tardive d'un déplacement prévu au Niger était en réalité un autre salarié* », la poursuite du lien contractuel n'était pas immédiatement impossible, observation étant faite que les échanges antérieurs à ceux du 28 septembre 2012 révélaient une évolution de ton que le directeur, dans le cadre de son pouvoir de direction aurait pu et dû stigmatiser, ce qu'il n'a pas fait avec efficacité.

Le jugement sera réformé.

#### **Sur les conséquences du licenciement pour cause réelle et sérieuse :**

M. Douine est fondé à solliciter le versement de la somme de 2.214,85 € au titre des rappels de salaires non versés au cours de la mise à pied conservatoire du 28 septembre 2012 au 15 octobre 2012, d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents à hauteur respectivement de 13 290 euros et 1329 euros, de l'indemnité de licenciement soit de la somme de 4 784,40 euros.

Par ailleurs alors même que le licenciement était justifié par une cause réelle et sérieuse, les conditions de la rupture ont été pour M. Douine vexatoires dans la mesure où il a été mis à pied à titre conservatoire.

Le préjudice spécifique en lien avec cette éviction brutale de nature à entacher sa réputation dans cet univers professionnel sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 5000 euros.

En revanche, le fait que des faits visés dans la lettre de licenciement n'aient pas été évoqués lors de l'entretien préalable n'est pas constitutif d'une irrégularité de la procédure de licenciement ouvrant droit à une indemnité prévue par les dispositions de l'article L.1235-2 du code du travail. Le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié du chef de cette demande.

#### **Sur la remise de documents :**

M. Douine sollicite la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie, d'une attestation Pôle emploi conformes aux termes du présent arrêt. Cette demande est légitime et il y sera fait droit.

Aucune astreinte ne sera toutefois prononcée, aucune circonstance particulière ne le justifiant.

#### **Sur la demande d'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile :**

L'équité commande d'accorder à M. Douine une indemnité de 2000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais exposés par lui en cause d'appel.

La SARL Wiam, qui succombe dans la présente instance sera déboutée de sa demande à ce titre et condamnée aux entiers dépens.

#### **PAR CES MOTIFS,**

Statuant contradictoirement et publiquement,

Confirme le jugement déféré en ce qu'il a débouté M. Douine de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour procédure irrégulière,

L'infirmes pour le surplus, et y ajoutant,

Condamne la SARL Wiam à lui verser les sommes suivantes :

- 13.290 euros au titre d'une indemnité compensatrice de préavis ;
- 1.329 euros au titre des congés payés afférents ;
- 2.214,85 euros au titre des rappels de salaires de mise à pied du 28/09/2012 au 15/10/2012 ;
- 4.784,40 euros à titre d'indemnité de licenciement ;
- 5.000 euros pour licenciement vexatoire ;
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne la délivrance des documents sociaux ( bulletin de salaire, attestation Pôle emploi et solde de tout compte) conformes au présent arrêt,

Déboute M. Douine de sa demande d'astreinte,

Déboute la SARL Wiam de sa demande d'indemnité en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SARL Wiam aux entiers dépens.

**LE GREFFIER, LA PRESIDENTE,**