

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
6e chambre
ARRÊT DU 20 SEPTEMBRE 2018**

N° RG 16/03863

AFFAIRE :

François Z
C/
SA C. PRODUCTIONS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 11 Juillet 2016 par le Conseil de Prud'hommes
- Formation paritaire de NANTERRE Section : Encadrement N° RG 13/02857

LE VINGT SEPTEMBRE DEUX MILLE DIX HUIT,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 28 juin 2018, puis prorogé
au 20 septembre 2018, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre

Monsieur François Z
PARIS

Comparant en personne, assisté de Me Jérémie ASSOUS, avocat au barreau de PARIS,
vestiaire K0021

APPELANT

La SA C. PRODUCTIONS
89 avenue Charles
NEUILLY SUR SEINE CEDEX Représentée M. ... REGNIER (Directeur Général) en vertu
d'un pouvoir général ; et par Me Laurent ... de la SCP DEPREZ, GUIGNOT & ASSOCIÉS,
avocat au barreau de PARIS, vestiaire P0221,

INTIMÉE

Composition de la cour :

L'affaire a été débattue le 03 Avril 2018, en audience publique, devant la cour composée de :

Monsieur Jean-François DE CHANVILLE, Président,

Madame Sylvie BORREL, Conseiller,

Monsieur Patrice DUSAUSOY, Conseiller,

qui en ont délibéré,

Greffier, lors des débats Monsieur Nicolas CAMBOLAS

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

M. Z a été engagé, selon un contrat de travail à durée déterminée en date du 5 décembre 2014, pour 6 mois à compter du 8 janvier 1995 en qualité de journaliste rédacteur-reporter, par la société Metropole Production aux fins de participer à la réalisation de l'émission Capital.

Son contrat de travail a été transféré, selon un accord de mutation concertée entre la société Metropole Productions et la société Capital Productions, toutes deux filiales du groupe Metropole Television, à compter du 27 juin 1995 à la société Capital Productions dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, avec reprise d'ancienneté au 8 janvier 1995, pour un emploi identique de journaliste rédacteur-reporter 4ème échelon, mais sans être affecté à une émission particulière.

A compter du 1er janvier 1997 M. Z a été promu comme rédacteur en chef adjoint coefficient 287, puis à compter du 1er janvier 1999 comme rédacteur en chef coefficient 343, son salaire passant de 312 000 Fs brut/an à 455 000 Fs.

A compter du 1er octobre 2000 la société a ajouté au contrat de M. Z une clause de non concurrence de 3 mois à compter de la fin de la période de préavis.

A partir de 2006 la réalisation de l'émission "66 minutes" lui a été confiée.

Arguant de la baisse de 9 % de l'audience de cette émission et du besoin de renouvellement, M. ..., directeur général de la société C. Productions, a annoncé oralement le 13 juin 2013 à M. Z qu'il allait le remplacer dans son emploi de rédacteur en chef de l'émission "66 minutes" par un autre salarié, tout en évoquant une nouvelle affectation dans le développement.

Par un courriel du 16 juin 2013 adressé à M. ..., M. Z protestait de ce changement, puis interpellait M. ..., un des dirigeants du groupe, par courriels des 23 juin et 2 juillet 2013, lui indiquant qu'il considérait ce changement d'affectation comme une modification de son contrat de travail.

Le 21 juin son successeur était installé.

Les échanges entre M. Z et le président (M.) et le vice- président (M. ...) du directoire du groupe M6 en juillet et août n'aboutissaient pas sur un accord sur un nouveau poste ou sur une rupture conventionnelle, après le refus par M. Z de deux propositions successives proposées oralement puis par écrit (rédacteur en chef du pôle développement des magazines et documentaires, puis responsable des magazines d'information des chaînes numériques du groupe M6).

Au retour de ses congés le 19 août 2013 M. Z commençait toutefois à travailler comme rédacteur en chef du pôle développement avec Mme ..., directrice générale des programmes du groupe M6.

M. Z estimait néanmoins que ce poste ne correspondait pas à ses compétences.

C'est dans ce contexte que, par lettre du 30 août 2013, il prenait acte de la rupture de son contrat de travail, pour avoir été démis brutalement de ses fonctions, pour avoir été laissé dans l'incertitude quant à son avenir, pour avoir subi une modification de son contrat de travail, la société lui ayant proposé deux postes ne correspondant pas à ses compétences et son expérience.

Son salaire s'élevait en dernier lieu à la somme de 9 000 euros brut/mois sur 13 mois, outre une prime d'ancienneté de 883,07 euros brut/mois.

La société Capital Productions, ou C. ..., employait en 2013 moins de 11 salariés ; elle applique la convention collective nationale des journalistes.

Par lettre du 11 septembre 2013, l'avocat de M. Z sollicitait auprès de la société C. Productions la levée de la clause de non concurrence, pour permettre à M. Z de travailler pour France Télévision qui venait de lui faire une offre d'emploi.

Par lettre du 13 septembre 2013, la société C. Productions refusait de lever la clause.

C'est ainsi que par acte d'huissier en date du 25 septembre 2013, M. Z saisissait en référé le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins que lui soit déclarée inopposable cette clause.

Par ordonnance du 5 novembre 2013, le conseil jugeait qu'il n'y avait lieu à référé.

Parallèlement, le 12 septembre 2013, M. Z saisissait au fond le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins que la clause de non concurrence soit déclarée nulle, et que sa prise d'acte soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, sollicitant la condamnation de la société, sur la base d'un salaire de référence de 12 065,50 euros brut/mois, à lui payer les sommes suivantes

- 24 131 euros à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 2 413 euros au titre des congés payés afférents,

- 180 982,50 euros à titre de provision sur indemnité conventionnelle de licenciement, - 180 982,50 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice lié aux conditions vexatoires de la rupture,

- 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour l'application de la clause de non concurrence illicite,

- 4 000 euros au titre des frais irrépétibles.

Il demandait enfin la remise d'un certificat de travail, de bulletins de salaires, et d'une

attestation Pôle Emploi, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du prononcé de la décision.

Par jugement du 11 juillet 2016, dont M. Z a interjeté appel, le conseil le déboutait de ses demandes, sans faire application de l'article 700 du code de procédure civile.

Par écritures soutenues oralement à l'audience du 3 avril 2018 auxquelles la cour se réfère en application de l'article 455 du code de procédure civile, les parties ont conclu ainsi qu'il suit :

M. Z, maintenant toutes ses demandes, sauf à réduire à la somme de 18 098,25 euros sa demande de dommages et intérêts pour l'application de la clause de non concurrence nulle, sollicite l'infirmité du jugement, réclamant la somme de 5 000 euros au titre des frais irrépétibles, ainsi que la remise d'un certificat de travail, de bulletins de salaires, et d'une attestation Pôle Emploi, sous astreinte de 100 euros par document et par jour de retard à compter du prononcé de la décision.

La société C. Productions, ci-après la société, conclut à la confirmation du jugement et à la condamnation de M. Z à lui payer les sommes suivantes

- 9 883,07 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect du préavis, - 1 000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,

- 5 000 euros au titre des frais irrépétibles.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la prise d'acte

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail.

Il convient en l'espèce de vérifier si les griefs invoqués par le salarié à l'encontre de l'employeur, y compris ceux non contenus dans la lettre de prise d'acte, trouvent leur origine dans un différend antérieur ou contemporain à la rupture, sans qu'il y ait besoin d'une mise en demeure préalable adressée par le salarié à l'employeur.

Dans sa lettre de prise d'acte du 30 août 2013, M. Z expose qu'après 18 ans de travail la société a mis fin le 12 juin à ses fonctions de rédacteur en chef de l'émission '66 minutes', sans proposition précise d'autre emploi dans un premier temps, le laissant pendant 3 semaines dans l'incertitude sur son sort ; il reproche à la société de ne lui avoir pas proposé de poste opérationnel à responsabilité (la réalisation d'émissions d'informations avec une équipe à encadrer), en lui imposant de choisir en 8 jours entre deux propositions de poste sans intérêt et ne correspondant pas à son profil, et dont l'un était déjà occupé.

Il soutient que son contrat de travail a été modifié, par un changement substantiel de ses attributions et de ses responsabilités, les postes proposés n'étant pas équivalents en termes de responsabilité et d'encadrement.

Il invoque l'article 8 de la convention collective nationale des journalistes qui impose l'accord du journaliste en cas de collaboration à un autre titre ou selon un mode d'expression différent.

La société fait valoir qu'elle souhaitait renouveler la rédaction en chef de l'émission '66 minutes' dans le cadre de la révision annuelle habituelle de sa grille de programmes, et faire évoluer M. Z, sans modification de son contrat de travail, dans une nouvelle affectation au poste de rédacteur en chef du pôle développement, aux côtés de M. ... ; elle constate que les relations entre M. Z et son successeur sont restées cordiales, ce dernier lui laissant terminer certains reportages de l'émission fin juin début juillet ; par la suite une autre proposition de poste a été faite, le poste de responsable des magazines d'information des chaînes numériques du groupe M 6 qu'il a refusé, tout en cherchant à négocier son départ.

M. Z estime, contrairement à la société, que l'article 8 de la convention collective des journalistes s'applique à son cas, cet article stipulant que l'employeur doit recueillir l'accord du journaliste s'il veut l'affecter à un autre titre (ou émission ici) que celui auquel il est attaché, ce qui n'autorise donc pas son affectation à une autre émission sans son accord.

Or, s'agissant de la profession de journalistes, il existe en effet des dispositions spécifiques mais seulement pour les collaborations multiples, à savoir l'article 8 de la convention collective nationale des journalistes lequel stipule : "Si un journaliste est appelé par son employeur à collaborer à un autre titre que celui ou ceux auxquels il est attaché, ou à exécuter son contrat de travail selon un mode d'expression différent, cette modification doit faire l'objet d'un accord dans les conditions prévues à l'article 20."

Or, comme le soutient valablement la société, cet article ne s'applique que pour les journalistes ayant plusieurs collaborations, puisque tant l'article 7 que l'article 8 sont mentionnés sous le chapitre "collaborations multiples".

Selon des principes plus généraux applicables à tous les salariés, est considérée comme une modification du contrat de travail un changement d'affectation qui vient réduire de manière importante le niveau de responsabilité et éventuellement d'encadrement d'un salarié, sans que pour autant sa rémunération ne soit impactée.

En l'espèce, il convient de comparer le poste de rédacteur en chef de l'émission '66 minutes' aux deux postes proposés à M. Z.

Préalablement, la cour note que les deux postes proposés n'ont pas été décrits par la société, laquelle ne fournit pas de fiche de poste.

En tant que rédacteur en chef de l'émission '66 minutes' depuis 7 ans, il devait réaliser des reportages à contenu dense sur l'actualité avec l'aide d'une équipe d'une quinzaine de personnes qu'il encadrait, évaluait dans le cadre d'entretiens annuels d'évaluation et dont il négociait les éventuelles augmentations et gérait les congés.

* Le premier poste de "reclassement", celui de rédacteur en chef du pôle développement, dont il n'est pas contesté qu'il a été proposé dans le cadre d'un entretien entre le 23 juin et le 2 juillet 2013, n'a fait l'objet d'une confirmation écrite de la part de la société que par le courriel du 11 juillet émanant de M. ..., vice-président du directoire du groupe M6 (courriel formalisant aussi la proposition de second poste), sans que pour autant le contenu de ce poste ne soit défini ; en effet M. Z précise, sans être contredit, que la société lui avait seulement dit

qu'il s'agissait de réfléchir à de nouveaux concepts (de reportage ou d'émissions) confiés pour leur réalisation à des sociétés de production extérieures, ce qui est effectivement bien flou.

Ce n'est d'ailleurs que dans ses conclusions que la société précise les attributions contenues dans ce poste : le suivi du marché français et international afin de voir émerger de nouveaux formats et de nouvelles écritures, la réflexion sur de nouveaux concepts à proposer à la direction, mener et participer aux développements de ces projets, ce qui comprend l'animation d'équipes, la réalisation du cahier des charges, le synopsis et la réalisation de pilotes.

Ce n'est également que dans ses conclusions qu'elle indique que M. ..., qui occupait aussi ce poste, était accompagné des rédacteurs en chef et des rédacteurs en chef adjoints, ce qui ne ressort d'aucune pièce ni organigramme.

Or, à l'époque de cette proposition de poste, la société n'en a pas formalisé ni précisé le contenu, ce qui pouvait amener M. Z à douter sérieusement de l'importance de ce poste.

M. Z indique d'ailleurs qu'il s'agissait d'un "placard" puisque ce poste était déjà occupé par M. ..., lequel travaillait seul à l'époque sur un jeu (l'élection de la plus belle région de France), les visionnages d'un docu-réalité et l'éventuelle adaptation des confessions de Lady ..., ce que la société ne dément pas.

Malgré ses appréhensions sur l'intérêt de ce poste, M. Z a commencé à travailler dans ce poste mais seulement 10 jours, du 19 au 29 août.

Dans sa lettre de prise d'acte, il s'explique ainsi dans cet extrait :

"Je me suis donc trouvé contraint, au retour de mes congés, d'investir le pôle développement (déjà occupé par un rédacteur en chef) pour occuper un poste qui, comme prévu, n'a strictement aucun point commun avec les tâches accomplies pendant 18 ans au profit de C. Car il se vérifiait que vous n'aviez plus de travail, et encore moins d'équipes de journalistes à me confier. En effet, vous m'avez demandé, à mon retour de vacances, de m'occuper de la veille, une corvée qui consiste à regarder des programmes étrangers. Vous m'avez également demandé de réfléchir à une "émission de dénonciation" des turpitudes qui nous entourent, à condition de que ces dénonciations ne nuisent pas aux intérêts de la chaîne et des annonceurs. Cela revient à cantonner son indignation, comme le faisait jadis "ça me révolte", aux incivilités, au satanisme chez les jeunes ou aux excès de la chirurgie esthétique. Vous m'avez également enjoint de réfléchir à un magazine de type "appel à témoins" ou "Perdu de vue" sur les disparitions. Travailler sur des programmes sensationnalistes n'est pas mon métier, on est décidément très loin du journalisme d'information et des grands magazines d'actualité qui m'ont amené à faire carrière à l'Agence France Presse, au journal d'Arte, à Capital et à 66 minutes..."

Ainsi, ces sujets sur lesquels il lui était demandé de travailler différaient radicalement des contenus plus denses de l'émission '66 minutes' et ce poste ne correspond manifestement pas à une fonction de management d'une équipe, comme celle qu'il occupait avant.

La société fait observer que dans son nouveau travail à France Télévision M. Z a travaillé en 2014 dans la réalisation d'une émission de vulgarisation scientifique "le monde de Jamy" diffusée sur France 3, ce qui est loin du journalisme d'information et des grands magazines d'actualité ; or, ce type d'émission-documentaire, qui allie la découverte d'une région de la

terre et l'explication de phénomènes scientifiques, apparaît plus intéressante sur le plan culturel et plus proche du profil de M. Z que les émissions ou reportages proposés à M. Z dans le cadre du poste de rédacteur en chef du pôle développement au sein de la société.

* Le second poste, celui de responsable des magazines d'information des chaînes numériques du groupe M6, lui a été proposé lors d'un entretien le 8 juillet 2013, avec une formalisation écrite par le courriel susvisé du 11 juillet de M.

M. Z a expliqué à ce dernier les raisons de son refus de ce poste dans son courriel du 15 juillet 2013 en ces termes : "il (ce poste) est déjà largement pourvu par 4 rédacteurs en chef, tant en fabrication qu'en développement. Ces derniers sont d'ailleurs très surpris de ce qu'ils considèrent comme un doublon ou une strate supplémentaire dans une chaîne de décision déjà très nourrie. Frédéric ... le patron de W9 (filiale de M6) m'a dit lui-même qu'il y aurait pour moi peu de boulot, quelques heures par semaine à W9."

Dans un précédent courriel du 9 juillet il indiquait à M. ... et M. ... :

"...A la suite de notre entretien hier, je vous confirme que je ne peux accepter cette modification. Une grande partie de ces magazines est constituée de rediffusions et de remontages, ce qui me couperait de ce qui constitue mon cœur de métier depuis plus de 18 ans : le travail sur l'actualité et l'encadrement d'équipes qui travaillent à chaud. Par ailleurs et comme vous me l'avez dit, le gros morceau du poste que vous me proposez est la chaîne W9. Mais de l'aveu de Frédéric x que j'ai vu hier, il y aura peu de travail sur les magazines existants, fournis clé en main et suivis par des rédacteurs en chef chevronnés de C. prod, déjà en charge des magazines de la TNT..."

Sans répondre à ces arguments, la société soutient que ce poste permettait à M. Z d'avoir des responsabilités équivalentes à son poste précédent, et que son refus s'expliquerait pas le fait qu'il cherchait à négocier son départ pour aller travailler à France Télévision. Or, il est compréhensible que M. Z commence à chercher un autre employeur, vu l'impasse dans laquelle il se trouvait avec la société, espérant un poste plus valorisant et conforme à son poste de rédacteur en chef, lequel est sensé animer une équipe de journalistes (vu le descriptif métier), à son profil et son expérience.

Au vu de ces éléments, il est avéré que les deux postes proposés à M. Z ne correspondaient pas à son profil et son expérience, et en outre ils impliquaient chacun un changement important dans ses fonctions, vu leur contenu moins riche et valorisant au niveau des sujets, tant sur le plan intellectuel que culturel, et une diminution nette de ses responsabilités, à savoir l'absence d'encadrement d'une équipe, alors que M. Z n'avait pas démérité au cours de la longue relation contractuelle et qu'il encadrait une équipe de journalistes depuis de nombreuses années.

Cette modification du contrat de travail devait donc faite l'objet d'un avenant et recueillir l'accord de M. Z, ce que la société s'est dispensée de faire.

Par ailleurs, le fait que ces deux postes proposés à M. Z n'aient pas été finalement pourvus par la société (laquelle n'a pas répondu sur ce point suite à la sommation de communiquer du 23 mars 2016), laisse présumer qu'ils ne correspondaient pas à un besoin de la société.

Ainsi, non seulement la société a décidé de retirer à M. Z la supervision d'une émission phare

de reportage sur l'actualité ('66 minutes') qu'il réalisait et coordonnait depuis 7 ans sans exprimer aucun grief écrit sur la qualité de son travail et sur les raisons objectives de ce retrait (même si la chute d'audience de 9% pouvait être une explication selon M. Z mais n'a jamais été exprimée par écrit par la société), mais elle lui a proposé deux postes ne correspondant pas à ses fonctions antérieures en termes de responsabilité, de contenu et d'encadrement.

Ces manquements de la société sont suffisamment graves pour justifier la prise d'acte de M. Z, laquelle sera re-qualifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera donc infirmé et la société déboutée de ses demandes reconventionnelles, vu la solution donnée au litige par la cour.

Sur les indemnités de rupture

- Sur le salaire de référence des indemnités de licenciement

Le salarié a le choix de demander l'application soit du code du travail soit des dispositions conventionnelles, selon le calcul le plus favorable.

L'article R.1234-4 du code du travail dispose que l'indemnité de licenciement est calculée, au choix du salarié, sur les 3 ou les 12 derniers mois de salaire (primes incluses).

L'article 44 de la convention collective (relatif au calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement) qui stipule :

"L'indemnité de licenciement sera calculée pour les journalistes professionnels employés à plein temps ou partiel sur le dernier salaire perçu, ou, pour les journalistes salariés ne percevant pas un salaire mensuel régulier, sur la base de 1/12 des salaires perçus au cours des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou 1/24 des salaires perçus au cours des 24 derniers mois précédant le licenciement, au choix du salarié. Cette somme sera augmentée de 1/12 pour tenir compte du 13ème mois conventionnel...."

Comme le soutient valablement la société, M. Z percevait un salaire mensuel régulier, de sorte que selon cet article de la convention collective lui est applicable le calcul suivant : 10 136,27 euros brut montant de son dernier salaire d'août 2013, auquel s'ajoute 1/12 de ce salaire soit la somme de 844,68 euros brut, ce qui donne un salaire de référence de 10 980,95 euros brut.

Cependant, M. Z demande l'application du code du travail, à savoir la moyenne des 12 derniers mois de salaire (soit la somme de 12 065,50 euros brut) plus favorable que celle des 3 derniers mois (10 150,10 euros brut), et que la somme de 10 980,95 euros brut calculée selon les dispositions conventionnelles sur le calcul duquel il s'accorde avec la société.

La somme de 12 065,50 euros brut, moyenne la plus favorable, sera donc retenue. - Sur l'indemnité de préavis

Tant l'article L.7112-2 du code du travail que l'article 46 de la convention collective prévoient une indemnité de préavis de 2 mois dans le cas de M. Z, vu son ancienneté de 18 ans.

Toutefois, il s'agit des deux derniers mois travaillés, de sorte que la cour retiendra la somme de 20 567,22 euros brut, soit l'addition de 10 430,95 euros brut salaire de juillet, et 10 136,27

euros brut salaire d'août, outre celle de 2 056,72 euros brut au titre des congés payés afférents.

- Sur l'indemnité de licenciement

Selon l'article L.7112-3 du code du travail, M. Z doit percevoir un mois de salaire par année de travail dans la limite de 15 mois.

Selon l'article L.7112-4 du code du travail, lorsque l'ancienneté dépasse 15 ans, une commission paritaire détermine l'indemnité due.

Il sera donc alloué à M. Z la somme provisionnelle de 180 982,50 euros brut, soit (15 x 12.065,50).

L'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement porteront intérêts au taux légal à compter du 19 septembre 2013, date de réception par la société de sa convocation en bureau de conciliation.

- Sur l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. Z fait valoir qu'il n'a pas retrouvé d'emploi stable en contrat à durée indéterminée, mais a rapidement travaillé en contrat à durée déterminée avec un salaire de 40% inférieur à celui qu'il percevait dans la société et sans travailler dans son domaine de prédilection, l'actualité. Il perçoit 6 500 euros chez son employeur actuel.

Vu l'ancienneté de M. Z de 18 ans 8mois, vu le montant de son salaire de référence, et au regard du fait qu'il a retrouvé immédiatement un emploi mais avec un salaire largement diminué, la cour lui allouera la somme de 120 000 euros.

Sur la demande de dommages et intérêts

La société fait valoir qu'elle a annoncé à M. Z, deux semaines avant l'annonce officielle, qu'elle l'écartait de l'émission '66 minutes' qu'il supervisait depuis 7 ans, et qu'elle lui avait d'emblée fait part de sa possible affectation au pôle développement, tout en laissant la possibilité d'une autre alternative dans le cadre d'un dialogue qui s'est effectivement poursuivi en juillet.

M. Z estime au contraire que l'annonce de son éviction a été brutale, vexatoire dans la teneur des propos, sans avertissement ou discussion en amont, qu'aucun poste ne lui a été proposé malgré ses demandes réitérées par courriels entre le 16 juin et le 2 juillet, ce qui l'a profondément ébranlé, au point de consulter un médecin qui lui a prescrit des anti-dépresseurs le 17 juin 2013.

Il indique que lors de l'entretien informel du 13 juin dans un café un soir avec M. ..., ce dernier a remis en cause ses capacités d'encadrement, lui disant qu'il était trop interventionniste, qu'il ne laissait pas la créativité des autres éclore, qu'il était fait pour travailler seul, qu'il lui fallait trouver lui-même une solution, évoquant de vagues fonctions de développement voire de postuler pour un programme de variétés, tout en proposant de le revoir quelques jours plus tard pour lui faire des propositions.

Or, la société ne dément pas la chronologie de ses échanges oraux avec M. Z mais une partie

de la teneur de ses échanges, alors qu'elle n'a répondu par écrit aux courriels de M. Z qu'à compter du 11 juillet, soit quasiment un mois après l'annonce du 13 juin, ce qui est particulièrement long et anxiogène, alors qu'il lui appartenait de clarifier rapidement la situation de M. Z qui se trouvait sans affectation depuis le 23 juin, date de prise de fonction de son successeur.

Ce silence scriptural interroge sur la bonne foi de la société, qui s'est bien gardée de répondre par écrit à des questions gênantes sur le plan juridique et humain ; l'absence de signes avant-coureurs de l'éviction de M. Z de l'émission qu'il supervisait depuis 7 ans n'est pas plus contestée, la société se contentant de tenir des propos généraux sur le changement des grilles de programmes, alors qu'il n'était pas question d'arrêter cette émission mais d'en changer son rédacteur en chef sans qu'aucun grief n'ait été formulé par écrit à l'égard de M. Z.

Dès lors, l'on comprend aisément le choc psychologique de ce dernier, pour lequel cette annonce brutale et vexatoire a contribué à sa déstabilisation psychologique justifiant une consultation médicale et la prise de médicaments dans les jours qui ont suivi l'annonce.

En conséquence, la cour allouera à M. Z la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts au titre de son préjudice moral pour les procédés vexatoires subis, la cour en limitant le montant en fonction de la période du préjudice qui est limitée à quelques mois.

Sur la nullité de la clause de non concurrence

La jurisprudence de la Cour de Cassation a déterminé les conditions de licéité de toute clause de non-concurrence, qui doit comporter une contrepartie financière adaptée, être limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte de la nature de l'emploi concerné, et avoir un caractère proportionné par rapport à l'objet du contrat et à la nécessité de préserver les intérêts légitimes de l'employeur.

La clause de non concurrence convenue le 19 septembre 2000 pour 3 mois à compter de la fin du préavis, et rémunérée à 50 % du dernier salaire brut, était formulée ainsi :

"Vous vous interdisez, en cas de cessation de votre contrat de travail, pour quelque cause que ce soit et quelque soit la partie à laquelle elle est imputable, d'exercer une activité directement ou indirectement concurrente à celle du groupe Métropole Télévision, à quelque titre et sous quelle que forme que ce soit. Cette interdiction concerne spécialement les sociétés de télévision à statut privé ou public émettant en France, ainsi que les filiales de ces dernières qui exercent une activité concurrente à une ou plusieurs des activités du groupe Métropole Télévision..."

M. Z soutient que la société lui a imposé une clause de non concurrence abusive, en ce que cette clause ne remplit pas trois des quatre conditions de validité, ne tenant pas compte des spécificités de son emploi, n'étant pas limitée dans l'espace et ne définissant pas la ou les activités interdites.

La société réplique que cette clause est très limitée dans le temps, qu'elle est limitée dans l'espace (la France), comporte une contrepartie financière non dérisoire, et se trouve justifiée par ses intérêts légitimes, M. Z ayant accès, eu égard aux fonctions exercées au sein de la société, à des informations confidentielles et stratégiques.

Certes, l'étendue géographique de l'interdiction était large et ne donnait pas la liste des pays concernés (essentiellement la France et potentiellement au-delà, en ce qui concerne les filiales des sociétés de télévision à statut privé ou public émettant en France), mais les termes de la clause, malgré l'absence de précisions sur les autres pays visés, donnaient suffisamment d'éléments pour en déterminer le contour.

Toute activité dans l'audiovisuel était concernée, ce qui n'est pas abusif vu les fonctions de rédacteur en chef pour des émissions d'information grand public exercées par M. Z pendant 18 ans au sein de la société et d'une des sociétés soeurs du groupe M6, fonctions lui ayant donné accès à des informations confidentielles et stratégiques.

La clause visant essentiellement à ce qu'il ne soit pas embauché dans les 3 mois par une société de télévision française ou étrangère émettant en France, il demeurerait possible pour M. Z de rechercher un travail dans l'audiovisuel dans un autre pays européen proche de la France, comme l'Allemagne où il avait déjà travaillé, ou dans la presse écrite ou dans une chaîne de radio, dont on ne peut considérer qu'il s'agit d'activités concurrentes au sens de la clause, en attendant l'expiration des 3 mois.

Ce n'était certes pas évident de trouver un emploi en un court laps de temps, mais ce n'était pas impossible, vu les expériences professionnelles réussies de M. Z et sa formation de journaliste (il a été formé au CFJ -centre de formation des journalistes- de Paris selon son profil LinkedIn).

Par ailleurs, la contrepartie de 50% du salaire n'était pas dérisoire et a été versée.

Dès lors, la demande de nullité de la clause sera rejetée.

Sur les demandes accessoires

La société devra remettre à M. Z un certificat de travail, des bulletins de salaires, et une attestation Pôle Emploi conformes au présent arrêt, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard à compter du délai d'un mois suivant la notification ou la signification du présent arrêt.

La cour ayant largement fait droit aux principales prétentions de M. Z, il y a lieu de lui allouer la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

La société, à l'encontre de laquelle des manquements ont été constatés, conservera la charge des dépens de première instance et d'appel.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, par arrêt mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort ;

INFIRME le jugement du conseil de prud'hommes de Nanterre en date du 11 juillet 2016, sauf en ce qui concerne le rejet de la nullité de la clause de non concurrence ;

Statuant à nouveau,

REQUALIFIE la prise d'acte de M. Z en licenciement sans cause réelle et sérieuse par la société C. Productions ;

CONDAMNE la société C. Productions à payer à M. Z les sommes suivantes

- 20 567,22 euros brut à titre d'indemnité de préavis, outre celle de 2 056,72 euros brut au titre des congés payés afférents ;

- 180 982,50 euros brut à titre d'indemnité de licenciement ;

ces sommes portant intérêts au taux légal à compter du 19 septembre 2013 ;

- 120 000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à titre provisionnel ;

- 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédés vexatoires ;

ces sommes portant avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

DÉBOUTE la société de toutes ses demandes ;

ORDONNE à la société C. Productions de remettre à M. Z un certificat de travail, des bulletins de salaires et une attestation Pôle Emploi conformes au présent arrêt, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard à compter du délai d'un mois suivant la notification ou la signification du présent arrêt ;

CONDAMNE la société C. Productions à lui payer la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la société aux dépens de première instance et d'appel.

Arrêt prononcé publiquement 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, et signé par Monsieur Jean-François, Président, et par Monsieur Nicolas ..., Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER
Le PRÉSIDENT