

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 10
ARRET DU 23 SEPTEMBRE 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 18/07245 – N° Portalis 35L7-V-B7C-B52MB

Décision déferée à la Cour : Jugement du 22 Février 2018 -Conseil de Prud'hommes –
Formation paritaire de PARIS – RG n° F17/01369

APPELANT

Monsieur Y X

[...]

[...]

né le [...] à [...]

Représenté par Me Nathalie PANOSSIAN, avocat au barreau de PARIS, toque : C2033

INTIMEE

SARL SOGI8 La société SOGI8

Société à responsabilité limitée immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de
Paris sous le numéro 392 650 099

Dont le siège social est [...]

Prise en la personne de son gérant, A B

[...]

[...]

N° SIRET : 392 650 099

Représentée par Me Sabine SAINT SANS, avocat au barreau de PARIS, toque : P0426

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 1 et 8 de l'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars
2020 , l'affaire a été retenue selon la procédure sans audience le 09 juin 2020, les avocats y

ayant consenti expressément ou ne s'y étant pas opposés dans le délai de 15 jours de la proposition qui leur a été faite de recourir à cette procédure ;

La cour composée comme suit en a délibéré :

Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre

Madame Véronique PAMS-TATU, Présidente de Chambre

Madame Florence OLLIVIER, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseillère par ordonnance du Premier Président en date du 30 Avril 2020

ARRET :

— Contradictoire

— mis 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 Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre et par Monsieur Julian LAUNAY, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE

La société SOGI8 a engagé Monsieur Y X le 1er novembre 2002, par un contrat à durée indéterminée, en qualité d'adjoint au Directeur de magasin. Par avenant au contrat de travail du 2 janvier 2010, il a été promu Directeur de magasin.

Le temps de travail était fixé à un forfait de 216 jours par an, conformément aux dispositions de la convention collective du commerce de détail à prédominance alimentaire.

Par une lettre du 21 juin 2016, Monsieur X a informé la société SOGI8 de sa volonté de quitter l'entreprise.

Monsieur X a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 24 février 2017 aux fins de juger que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et que la société SOGI8 soit condamnée à lui verser diverses sommes relatives à l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

Par un jugement du 22 février 2018, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté Monsieur X de l'ensemble de ses demandes et l'a condamné aux dépens.

Ayant constitué avocat, Monsieur X a interjeté appel de ce jugement par déclaration transmise au greffe de la cour d'appel de Paris le 4 juin 2018.

Par ses écritures transmises au greffe le 26 décembre 2012, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, Monsieur X demande à la cour d'infirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions et, statuant à nouveau, de :

— juger que sa démission doit s’analyser en une prise d’acte de la rupture du contrat produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— condamner la société SOGI8 à lui payer les sommes suivantes :

*8.175 euros brut à titre d’indemnité compensatrice de préavis, outre 817,50 euros au titres des congés payés afférents,

*16.021 euros à titre d’indemnité de licenciement,

*36.140 euros net de CSG/CRDS à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

*59.513,11 euros au titre des heures supplémentaires non prescrites, outre 5.951,31 euros au titre des congés payés afférents,

*10.490,98 euros au titre de la majoration du dimanche, outre 1.049,09 euros au titre des congés payés afférents,

*5.000 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

*5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à l’image et discrimination,

*les intérêts au taux légal avec capitalisation, à compter de la convocation devant le bureau de conciliation pour les sommes de nature salariale et à compter du prononcé de l’arrêt à intervenir pour les sommes de nature indemnitaire,

*6.000 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile.

Par ses écritures transmises au greffe le 19 mai 2020, auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens développés, la société SOGI8 demande à la cour :

— à titre principal, de confirmer le jugement entrepris en ce qu’il a débouté Monsieur X de l’ensemble de ses demandes,

— à titre subsidiaire, dans l’hypothèse où il serait jugé que la démission de Monsieur X s’analyse en une prise d’acte produisant les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de le débouter de sa demande relative à l’indemnité compensatrice de préavis et limiter l’indemnisation qui lui serait allouée à 21.684 euros, soit six mois de salaire,

— en tout état de cause, condamner Monsieur X à lui verser la somme de 1.500 euros au titre de l’article 700 du code de procédure civile, et subsidiairement limiter à de plus justes proportions l’indemnité qui serait allouée à Monsieur X à ce titre.

Monsieur X fait valoir que :

— il résulte de la lettre du 21 juin 2016 et de son contexte qu’il a été contraint de démissionner en raison des manquements de son employeur à ses obligations relatives à la

rémunération des heures supplémentaires, à la durée maximale de travail, au temps de repos et aux majorations du travail du dimanche,

— ces faits sont suffisamment graves pour justifier que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— la convention de forfait en jours qui lui était appliquée lui était en réalité inopposable,

— il n'a pas donné son accord pour la diffusion de son image à des fins publicitaires sur le site internet de la société,

— le changement de son prénom sur ce même site constitue une discrimination en raison de ses origines.

En réponse, la société SOGI8 soutient que :

— la demande de paiement d'heures supplémentaires formulée par M. X est infondée en raison de la convention de forfait en jours qu'il a valablement signée et qui lui était opposable,

— en tout état de cause, cette demande n'est pas suffisamment étayée,

— la demande de Monsieur X au titre du travail du dimanche est prescrite pour la période antérieure au 24 février 2014, et n'est pas suffisamment étayée pour la période non prescrite,

— la démission de M. X, qui était motivée par des considérations personnelles, était claire et non-équivoque,

— en tout état de cause, les griefs qu'il invoque au soutien de sa demande de requalification n'étaient pas de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail,

— Monsieur X n'est pas fondé à solliciter une indemnité compensatrice de préavis dès lors qu'il a lui-même demandé à en être dispensé,

— Monsieur X a donné son autorisation à l'utilisation de son image sur le site internet de l'entreprise,

— le prénom inexact utilisé est en réalité un nom fictif employé pour un aperçu non-définitif du site internet.

MOTIFS

Sur la convention de forfait en jours :

Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

La conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours nécessite un accord collectif préalable valide.

Monsieur X soutient que la convention de forfait annuel en jours lui est inopposable car l'accord sur le forfait jours de la convention collective applicable a été annulé par la Cour de cassation le 4 février 2015 et qu'aucun nouvel avenant individuel ne lui a été présenté. De plus, il considère que l'employeur n'a pas respecté les garanties relatives au forfait annuel en jours.

En cas de nullité de l'accord collectif prévoyant le recours au forfait en jours, les conventions de forfait individuelles conclues sur son fondement sont, par voie de conséquence, nulles. Ce n'est qu'à compter de la régularisation du vice affectant la validité de la convention individuelle que le dispositif de forfait en jours peut à nouveau être mis en 'uvre.

La convention collective applicable ayant été annulée par la Cour de cassation le 4 février 2015, la convention individuelle de Monsieur X est, en conséquence, nulle.

A défaut pour l'employeur de démontrer qu'il a soumis au salarié une nouvelle convention de forfait en jours, postérieurement à la date d'entrée en vigueur du nouvel accord collectif valide, la convention de forfait en jours de Monsieur X, fondée sur les dispositions de la convention collective antérieures à ce nouvel accord, est nulle.

Sur le rappel d'heures supplémentaires :

Sur la prescription des salaires pour les heures supplémentaires réalisées avant le 24 février 2014,

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

Selon l'article 21 V de la loi n°2013-504, les dispositions du nouvel article L. 3245-1 du code du travail s'appliquent aux prescriptions en cours à compter du 16 juin 2013, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, soit cinq ans.

C'est à tort que la société se fonde sur la date de saisine du conseil de prud'hommes pour conclure que la demande de rappel de salaire du mois de juin 2013 au mois de février 2014 est prescrite.

Le contrat de travail ayant été rompu le 21 juin 2016, la demande de rappel d'heures supplémentaires pour le mois de juin 2013 n'est pas prescrite.

Sur l'existence d'heures supplémentaires non payées,

Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de

travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

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

Monsieur X fait valoir que face à un manque de personnel, notamment de personnel encadrant, il a dû assurer le bon fonctionnement de l'établissement et pallier ce manque par l'accomplissement de nombreuses heures supplémentaires.

Pour apporter des éléments sur l'ampleur de son travail, il communique au débat l'annexe à son contrat de travail qui présente le détail de ses fonctions et les procédures applicables au sein de l'établissement.

Il produit aussi l'attestation de Monsieur C D E, directeur de magasin et ancien directeur adjoint de Monsieur X ainsi que l'ensemble des plannings de l'établissement de 2013 à 2016 et plusieurs attestations de salariés relevant de fortes amplitudes horaires à cause des ouvertures et fermetures de magasin.

En réponse, l'employeur affirme que Monsieur X disposait du personnel nécessaire et était assisté par des adjoints et adjoints suppléants.

Il déclare que les plannings présentés par le salarié ont été établis a posteriori, qu'ils n'ont jamais été portés à sa connaissance et que Monsieur X ne déduit aucun temps de pause de ses calculs.

Il souligne par ailleurs que, contrairement à ce qu'affirme Monsieur X, certaines missions comme l'ouverture et la fermeture du magasin pouvaient être assurées sans sa présence ainsi que le montrent les plannings du salarié.

La société conteste également la valeur probante des attestations de salariés versées aux débats par Monsieur X.

Elle dénonce enfin que Monsieur X a artificiellement augmenté le nombre d'heures supplémentaires qu'il aurait réalisées, jusqu'en cause d'appel.

La période de conception des plannings du salarié, qu'elle soit concomitante à la réalisation des heures ou postérieure à celle-ci, n'est pas de nature à empêcher l'employeur de répondre à la demande du salarié qui produit les tableaux récapitulatifs du temps de travail qu'il indique avoir accompli.

Il est patent que l'employeur ne produit pas d'éléments suffisants pour justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié.

Dès lors, la demande de Monsieur X doit être accueillie dans son principe.

Au regard des pièces produites par les parties, et de l'appréciation faite par la cour de la charge de travail du salarié, de l'effectif présent dans l'entreprise et des heures supplémentaires susceptibles d'avoir été réalisées, la créance salariale de Monsieur X à ce titre sera arrêtée à la somme de 17.300 euros, outre 1.730 euros au titre des congés payés afférents.

En conséquence, le jugement sera infirmé sur ce point et la société condamnée au paiement de cette somme.

Sur la majoration des heures effectuées le dimanche :

Monsieur X soutient qu'il a régulièrement travaillé le dimanche sans avoir bénéficié du repos consécutif, sans avoir été payé de la majoration prévue par la convention collective applicable.

Il présente à la cour des bulletins de salaire montrant des incohérences dans la rémunération des dimanches travaillés.

La société conteste les calculs et montants présentés par le salarié.

La cour relève que Monsieur X établit ses calculs en se basant sur le montant de l'heure majorée. Toutefois, eu égard au rappel d'heures supplémentaires précédent, seule la majoration de l'heure fait défaut dans le paiement de Monsieur X.

De ces considérations et après analyse des pièces produites par les parties, Monsieur X est fondé à réclamer le paiement de la somme de 877,99 euros, outre 87,79 euros au titre des congés payés afférents.

En conséquence, le jugement sera infirmé sur ce point et la société condamnée au paiement de ses sommes.

Sur l'exécution du contrat de travail :

Monsieur X déduit des circonstances qui précèdent, notamment du non-respect des dispositions s'imposant pour la mise en place d'un forfait annuel en jours et du manque d'effectifs au sein de l'établissement, que l'employeur n'a pas exécuté loyalement le contrat de travail.

Toutefois, les éléments versés aux débats par les parties ne révèlent pas l'existence d'une particulière déloyauté de la part de la société dans l'exécution du contrat de travail, ni d'un préjudice spécifique qui en découlerait pour le salarié.

En conséquence, le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la rupture du contrat de travail :

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur et lorsqu'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, le juge doit l'analyser en une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission.

La lettre de démission de Monsieur X, du 21 juin 2016, est rédigée en ces termes :

« Monsieur,

Je vous informe par la présente de mon intention de quitter le poste de directeur que j'occupe dans la société SOGI8.

Comme évoqué dans nos différents échanges téléphoniques, vous connaissez mes raisons personnelles et professionnelles.

D'un commun accord entre nous lors de notre dernier échange sur ma date de départ, je quitterai la société le 30 juin au soir.

Je vous serais reconnaissant de prévoir pour cette date la remise d'un certificat de travail, d'une attestation Pôle emploi et d'un reçu pour solde de tout compte ».

Monsieur X soutient que le non-respect du forfait annuel en jours, les heures supplémentaires non payées et l'absence de paiement des heures travaillées le dimanche constituent des manquements suffisamment graves empêchant la poursuite du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Il fait observer qu'au mois de juin 2016, il a sollicité des entretiens pour convenir d'une rupture conventionnelle et se réfère aux différents courriels échangés avec sa hiérarchie au cours de ce mois pour établir qu'il l'avait alertée sur des difficultés professionnelles et personnelles qui le contraindraient à rompre son contrat. Il est notamment indiqué dans le courriel du 10 juin 2016 que des propositions ont été suggérées à Monsieur X en réponse à ses réclamations professionnelles, à savoir un changement de point de vente en septembre et la création d'un poste de directeur référent.

Ces constatations transparaissent également au travers des évaluations du salarié fournies par la société. Dans son entretien d'évaluation de 2015, Monsieur X indique que de nombreux imprévus et sollicitations affectent sa vie privée ; il ajoute que lorsque l'équipe d'encadrement n'est pas présente les complications se multiplient et la charge de travail devient « plus que pesante ».

Monsieur X produit également le lettre de contestation du solde de tout compte et d'atteinte à son droit à l'image du 21 octobre 2016. Dans cette lettre, il fait mention du non respect de son forfait en jours, du manque de garantie sur sa charge de travail, des manquements sur la durée du travail, des majorations dominicales, de la rupture conventionnelle et de la contrainte à présenter sa démission.

Contrairement à ce qu'affirme l'employeur, il ressort de ces éléments l'existence d'un différend antérieur à la rupture du contrat de travail qui s'est poursuivi jusqu'à celle-ci. Il est aussi patent que ce différend est en lien direct avec la démission du salarié.

Par ailleurs, la contestation de la démission ne saurait être considérée comme trop tardive, eu égard au nombreux points qu'elle soulève, celle-ci étant intervenue quatre mois après la notification de la démission au cours de la période estivale.

Ces éléments démontrent que la démission de Monsieur X est intervenue dans des conditions la rendant équivoque, de sorte qu'il convient de la qualifier de prise d'acte.

S'agissant des conséquences de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, il est avéré que l'employeur a commis plusieurs manquements se répercutant sur les conditions de travail du salarié. Ces manquements ont notamment entraîné la démission du salarié, observation faite que les solutions proposées par l'employeur ne permettaient pas d'y remédier.

Ainsi, dès lors que les manquements graves et persistants de l'employeur ont empêché la poursuite du contrat de travail de Monsieur X, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, le jugement sera infirmé sur ce point.

Sur les conséquences de la rupture :

Sur l'indemnité compensatrice de préavis,

Selon l'article L. 1234-5 du code du travail, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

Cette indemnité n'est toutefois pas due lorsque l'inexécution résulte du fait du salarié.

Il résulte des termes de la lettre de démission de Monsieur X que celui-ci a souhaité exécuter un préavis réduit ; lequel a été rémunéré.

Dans ces circonstances, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de Monsieur X.

En conséquence, le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur l'indemnité de licenciement,

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté de Monsieur X et des calculs qu'il présente, non contestés par la partie adverse, il sera fait droit à sa demande.

En conséquence, le jugement sera infirmé sur ce point et la société condamnée au paiement de la somme de 16.021 euros à titre d'indemnité de licenciement.

Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Il est constant que l'entreprise emploie habituellement plus de onze salariés et que Monsieur X avait une ancienneté de 13 ans et 7 mois. Il doit donc être fait application de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur.

Conformément au texte susvisé, Monsieur X a droit à une indemnisation comprise entre 3 et 11,5 mois de salaire.

Compte tenu des éléments versés aux débats, du montant de la rémunération de Monsieur X (3.614,45 euros en moyenne sur les douze derniers mois), de son âge, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, la cour retient que l'indemnité à même de réparer intégralement le préjudice de Monsieur X doit être évaluée à la somme de 25.300 euros.

En conséquence, le jugement sera infirmé sur ce point et la société condamnée au paiement de la somme de 25.300 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le droit à l'image et la discrimination :

Sur le droit à l'image,

Aux termes de l'article 9 du code civil, chacun a droit au respect de sa vie privée. Ce droit implique notamment pour la personne concernée le respect de son droit à l'image, entendu comme le droit pour toute personne de contrôler et de s'opposer à la reproduction et la divulgation de son image.

La reproduction et la divulgation de l'image d'une personne suppose l'accord de celle-ci. Cette autorisation, expresse ou tacite, doit être spéciale et concerne tant les limites de ce qui peut être publié que les circonstances et conditions dans lesquelles ces publications peuvent intervenir.

C'est à celui qui se prévaut de cette autorisation de rapporter la preuve de son existence.

Monsieur X fait valoir qu'il avait donné son autorisation à la diffusion de son image seulement pour le journal interne de la société SOGI8 et non pour le site internet destiné au public.

Il reproche à la société d'avoir utilisé son image à des fins publicitaires en les insérant sur le site internet « FRANPRIX » sous la rubrique « recrutement ».

Le salarié prouve la présence de ces photographies par la production d'un constat d'huissier.

La société soutient que l'autorisation de Monsieur X était générale sans apporter aucun élément de nature à étayer cette affirmation.

Dès lors, la société a porté atteinte au droit à l'image de Monsieur X en utilisant sa photographie dans un cadre outrepassant l'autorisation que l'intéressé avait donnée.

Sur la discrimination,

Selon 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 d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, 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 identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

L'article L. 1134-1 du même code dispose qu'en cas de litige le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

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

Monsieur X fait observer que la légende adossée à ses photographies le présente en tant que « Marc », et non de son vrai nom Y.

La société explique cette situation par le fait qu'il s'agit d'une maquette non finalisée du site internet.

Cependant, il ressort du constat d'huissier que ces images étaient accessibles au public et, quand bien même il s'agirait d'une maquette non finalisée, cette circonstance n'est pas de nature à s'apprécier comme une raison objective étrangère à toute discrimination, d'autant plus lorsqu'il s'agit de l'image et de l'attribut de la personnalité d'une personne.

Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande de Monsieur X.

En conséquence, le jugement sera infirmé sur ce point et la société condamnée au paiement de la somme de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à l'image et discrimination.

Sur les frais d'instance :

La SARL SOGI8, succombant à l'instance, sera condamnée au paiement de la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Elle sera en outre condamnée au paiement des entiers dépens d'instance.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Infirme le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Paris le 22 février 2018, sauf en ce qu'il a débouté Monsieur Y X de ses demandes relatives à l'exécution déloyale du contrat de travail et au paiement d'une indemnité compensatrice de congés payés,

Le confirme sur ces points

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la SARL SOGI8 au paiement des sommes suivantes :

— 17.300 euros à titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires, outre 1.730 euros au titre des congés payés afférents,

— 877,99 euros à titre de rappel de salaire sur la majoration des heures effectuées le dimanche, outre 87,79 euros au titre des congés payés afférents,

— 16.021 euros à titre d'indemnité de licenciement,

— 25.300 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 3.000 euros à titre de dommages et intérêts pour violation du droit à l'image et discrimination,

— 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SARL SOGI8 aux entiers dépens d'instance.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE