COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80J

Chambre sociale 4-4

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 27 MAI 2026

N° RG 24/01369

N° Portalis DBV3-V-B7I-WQGB

AFFAIRE :

[B] [U]

C/

Société [1]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu le 12 mars 2024 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

Section : E

N° RG : F 19/03194

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Oriane DONTOT

Me Angéline BARBET-MASSIN

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT SEPT MAI DEUX MILLE VINGT SIX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Monsieur [B] [U]

né le 19 juillet 1973 à [Localité 1]

de nationalité française

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentant : Me Oriane DONTOT de la SELARL JRF & TEYTAUD SALEH, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 617

Plaidant: Me Julien BROCHOT de l'AARPI Doumic Avocats, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : E0439

APPELANT

****

Société [1]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 1]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentant : Me Angéline BARBET-MASSIN de la SELARL REIBELL ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : L0290

INTIMEE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 914-5 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 8 avril 2026 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère chargée du rapport.

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

Monsieur Laurent BABY, Conseiller faisant fonction de président,

Madame Nathalie GAUTIER, Conseillère,

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère,

Greffier lors des débats : Madame Dorothée MARCINEK

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE

M. [U] a été engagé par la société [2] par contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1999. Par contrat à durée indéterminée du 1er mars 2015, le salarié a intégré la société [1], en qualité de chef de département, avec reprise d'ancienneté au 1er janvier 1999, la société [3] ayant acquis les équipes informatiques de la société [2].

Cette société est spécialisée dans la prestation de services informatiques, le conseil et l'assistance, la conception et la commercialisation de logiciels, serveurs, solutions cloud et intelligence artificielle. L'effectif de la société au jour de la rupture du contrat était de plus de 10 salariés. Elle applique la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Convoqué le 23 janvier 2019 par lettre du 11 janvier 2019 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, M. [U] a été licencié par lettre du 11 février 2019 pour motif disciplinaire dans les termes suivants': «'(') Cependant ces observations ne nous ont pas permis de modifier notre analyse de la situation de sorte que nous sommes contraints de vous notifier, par la présente, votre licenciement pour faute grave pour les raisons que nous vous rappelons ci-après :

'

Vous avez intégré [3] le 1er mars 2015 suite à l'acquisition de la société [4] ([4]) par [3]. Vous occupiez les fonctions de Mobility France Leader au sein de [5] ([5]).

'

Vous avez demandé à adhérer au programme de Mobilité Volontaire Sécurisée (MVS) à compter du 1er mars 2018 afin de concrétiser un projet de recherche d'emploi en dehors d'[3]. Vous avez obtenu pour cela le soutien de votre management et avez été totalement dispensé d'activité envers [3] jusqu'au 31 août 2018 pour pouvoir vous consacrer pleinement à votre projet.

Durant cette période, vous avez bénéficié de l'accompagnement d'un Consultant du cabinet [6] financé par [3] pour vous aider dans la définition et la mise en 'uvre dudit projet. Le versement de votre rémunération a été maintenue par [3]

pendant toute la période.

'

Conformément aux termes du programme MVS, vous deviez informer votre manager et votre référent du Centre Transition Carrière, [A] [N], un mois avant le terme de votre période d'accompagnement par [6] afin que votre encadrement anticipe votre disponibilité pour de nouvelles missions ou une reprise de vos activités précédentes. Vous vous êtes entretenu au mois de juillet avec [A] [N] en charge du programme MVS. Vous lui avez précisé ne pas avoir encore abouti dans vos démarches de recherche d'emploi et programmer de vous entretenir du sujet avec votre manager à la fin du mois.

Cependant, vous n'avez pas sollicité d'entretien auprès d'[A] [I] à la date visée ni même à une date ultérieure.

'

Monsieur [I] a cherché à plusieurs reprises à vous joindre sans succès et vous n'avez pas donné suite au message laissé par ses soins sur votre répondeur le 20 septembre 2018.

'

Vous ne vous êtes pas présenté dans les locaux d'[3] le 3 septembre 2018 pour organiser votre retour et reprendre vos fonctions. Vous n'avez pas donné suite aux différents appels téléphoniques et messages de votre équipe durant le mois de septembre. Votre absence est restée par conséquent injustifiée à compter du 3 septembre 2018.

'

Monsieur [Y] [E], HR Partner [5], a enfin réussi à entrer en contact et à s'entretenir avec vous le 9 octobre par téléphone. Vous l'avez informé que vous ne poursuiviez pas le programme de Mobilité Volontaire Sécurisée et que vous ne souhaitiez pas démissionner d'[3]. Vous n'aviez donc d'autre option que de réintégrer [3]. Vous lui avez fait part de votre souhait de ne plus occuper de poste dans le Delivery au sein de [5] sans exprimer de demande plus précise. A l'issue de cet échange, Monsieur [E] vous a demandé de lui adresser vote CV à jour afin d'orienter au mieux les recherches de poste en interne répondant à votre profil.

'

Le 22 octobre, lors d'une nouvelle discussion téléphonique, Monsieur [E] a réitéré sa demande pour obtenir votre CV et vous a invité à prendre contact avec [H] [Z] ou [Q] [W], tous deux accompagnant les professionnels [5] dans leur positionnement au sein de [5].

'

Vous n'avez adressé votre CV à Monsieur [E] et n'avez contacté les personnes mentionnées ci-dessus que le 2 novembre et par mail uniquement.

'

Vous vous êtes présenté sur le site de [Localité 2] le 5 novembre 2018 et n'avez engagé aucune démarche pendant la journée en référence pour solliciter votre management, Monsieur [E], Monsieur [Z] ou Madame [Q]. Vous avez adressé

un mail en fin de journée à Monsieur [E] alors en congés jusqu'au 11 novembre 2018 pour l'informer que vous preniez des congés jusqu'au 12 novembre inclus et que vous reprendriez contact avec lui à votre retour, mettant ainsi le management de [5] et la DRH devant le fait accompli. Le 13 novembre 2018 à 13H24, sans vous manifester et sans prendre le soin de prendre contact avec les personnes mentionnées, vous avez adressé un mail à Monsieur [E] l'informant que vous posiez des congés jusqu'au 31 décembre 2018. Cette fois encore, vous ne vous êtes pas assuré au préalable que cela était effectivement compatible avec l'organisation de votre reprise et vous n'avez prévenu personne d'autre de votre décision.

'

Le 20 novembre, Monsieur [E] vous a adressé un nouveau mail vous rappelant vos devoirs en la matière et vous a fait part de la vacance d'un poste répondant à vos compétences de Client Availability Leader (CAL) chez [7] ([7]) pour le Client [8]. Il vous a communiqué la description du poste et invité à le contacter si vous souhaitiez annuler une journée de congés pour rencontrer [Y] [J] et vous entretenir avec lui de ce poste. Cette proposition vous a été renouvelée par un courrier recommandé daté du 11 décembre 2018. Vous n'avez répondu ou donné suite d'une quelconque façon à ces deux courriers.

'

Dans l'intervalle, les équipes de [5] et la DRH ont poursuivi leurs démarches pour définir votre affectation à votre retour le 2 janvier 2019. C'est ainsi que vous avez été affecté au poste de Client Availability Leader (CAL) chez [7] pour le Client [9] à compter du 2 janvier 2019. Vous en avez été informé par un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 20 décembre 2018. Vous avez été invité dans le même document à contacter Monsieur [J] pour recevoir ses instructions en vue de votre prise de fonctions.

'

Vous vous êtes entretenu avec lui le 3 janvier 2019 et avez refusé oralement les responsabilités qu'il vous confiait, vous mettant ainsi en manquement de vos obligations contractuelles.

'

Le 4 janvier 2019, [3] vous a par conséquent mis en demeure de vous présenter à votre poste de travail le 7 janvier au plus tard. Cette mise en demeure est restée sans effet de votre part depuis lors.

'

En conséquence et compte tenu de la gravité de tous ces éléments qui rendent impossible votre maintien dans l'entreprise, nous sommes contraints de vous licencier pour faute grave.

'

Votre licenciement prendra donc effet à la date de première présentation à votre domicile de ce courrier recommandé par les services postaux, sans indemnité de préavis ni de licenciement (...)'».

Par requête du 10 décembre 2019, M. [U] a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre aux fins de contester son licenciement et d'obtenir paiement de diverses sommes de nature salariale et de nature indemnitaire.

Par jugement du 12 mars 2024, le conseil de prud'hommes de Nanterre (section encadrement) a':

. dit que le licenciement de M. [U] par la Sasu [1] est fondé sur une cause réelle et sérieuse';

. dit que la faute grave est constituée';

. débouté M. [U] de sa demande de dire que son licenciement par la Sasu [1] est intervenu dans des conditions brutales et vexatoires';

. débouté M. [U] de sa demande de dire que la Sasu [1] a manqué à son obligation de protection de la santé et de la sécurité de M. [U]';

. débouté M. [U] de sa demande de dire que la Sasu [1] a manqué à son obligation de lui fournir du travail';

En conséquence

. débouté M. [U] de sa demande au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse';

. débouté M. [U] de sa demande à titre d'indemnité de licenciement';

. débouté M. [U] de sa demande à titre d'indemnité compensatrice de préavis';

. débouté M. [U] de sa demande au titre des congés payés afférents';

. débouté M. [U] de sa demande pour licenciement brutal et vexatoire';

. débouté M. [U] de sa demande pour manquement à l'obligation de sécurité';

. débouté M. [U] de sa demande pour manquement à l'obligation de fourniture de travail';

. condamné M. [U] à verser à la Sasu [1] la somme de 1200 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile';

. débouté M. [U] de sa demande au titre de l'exécution provisoire de la décision';

. débouté M. [U] de sa demande au titre des intérêts légaux';

. débouté les parties du surplus de leurs demandes';

. condamné M. [U] aux entiers dépens de l'instance.

Par déclaration adressée au greffe le 30 avril 2024, M. [U] a interjeté appel de ce jugement.

Par rendez-vous judiciaire du 24 mars 2025, il a été proposé aux parties d'entrer en médiation mais elles n'ont pas donné suite à l'information qui leur a été donnée.

L'affaire a été clôturée par ordonnance du 10 mars 2026.

PRÉTENTIONS ET MOYENS DES PARTIE

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 23 janvier 2025, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles M. [U] demande à la cour de':

. le recevoir en ses écritures et y faire droit,

. infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nanterre le 12 mars 2024 en ce qu'il l'a débouté de toutes ses demandes,

Statuant à nouveau

. requalifier son licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

En conséquence :

. condamner la SASU [1] à lui payer :

- 52 893,39 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- 17 247,84 euros bruts outre 1 724,78 au titre des congés payés afférents au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 89 113,84 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 34 495,68 euros au titre de dommages-intérêts pour manquement à l'exécution loyale du contrat de travail et manquement à l'obligation de sécurité de résultat,

- 9 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

. la condamner aux entiers dépens.

Vu les dernières conclusions transmises par voie électronique le 19 février 2025, auxquelles il est renvoyé pour plus ample exposé des moyens et prétentions conformément à l'article 455 du code de procédure civile et aux termes desquelles la société [1] demande à la cour de':

A titre principal :

. la recevoir en ses présentes écritures et la dire bien fondée ;

. juger que le licenciement de M. [U] repose sur une faute grave ;

En conséquence,

. confirmer le jugement rendu le 12 mars 2024 par le conseil de prud'hommes de Nanterre,

. débouter M. [U] de l'intégralité de ses demandes ;

A titre subsidiaire :

. limiter la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de M. [U] à de plus justes proportions, soit 3 mois de salaire ;

En tout état de cause

. débouter M. [U] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur de 9 000 euros ;

. condamner M. [U] à payer à la [1] la somme de 3 500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

. condamner M. [U] aux entiers dépens.

MOTIFS

Sur le licenciement pour faute grave

Le salarié conteste la faute grave, et sollicite que son licenciement soit jugé sans cause réelle et sérieuse. Il affirme que conformément à la procédure, un mois avant la fin de son programme de mobilité, il a averti son manager de son retour dans la société à compter de septembre 2018, mais qu'il n'a pas eu de nouvelles de celui-ci. Il ajoute que lors de son retour au sein de la société le 5 novembre 2018, personne ne l'a reçu et aucune tâche ne lui a été confiée, raison pour laquelle il a décidé de solder ses jours de congés. Enfin, il affirme que concernant la prise de poste prévue au 2 janvier 2019, il a pris contact avec son manager pour lui expliquer son impossibilité de prendre ce poste. Il explique également que sa situation au travail s'était dégradée au début de l'année 2018, raison pour laquelle il a décidé d'adhérer au programme mobilité proposé. Il ajoute qu'il a fait part de ses difficultés le 3 janvier 2019 lors de la prise de son nouveau poste, et que la société a ignoré cette situation.

En réplique, l'employeur objecte qu'il démontre l'imputabilité des griefs. Il affirme que le salarié n'a pas pris contact avec son manager lors de la fin de son programme mobilité, mais que c'est son manager lui-même qui a dû prendre contact avec lui le 12 septembre 2018, le salarié n'ayant pas répondu. Il ajoute que la société a cherché à le joindre à de nombreuses reprises, sans succès. Il indique qu'il a réussi à joindre le salarié seulement le 9 octobre 2018 et que ce dernier n'a adressé son CV actualisé que le 2 novembre 2018. Il ajoute que lors de la venue du salarié dans la société le 5 novembre 2018, ce dernier a adressé un unique courriel en fin de journée pour indiquer qu'il souhaitait prendre des congés jusqu'au 31 décembre 2018. Il indique qu'une proposition de poste lui a été faite le 20 novembre 2018 pour une prise de poste au 2 janvier 2019, le salarié restant muet et décidait de ne pas se présenter sans les en aviser le 2 janvier 2019.

***

Il résulte de l'article L.1232-1 du code du travail que tout licenciement pour motif personnel est justifié par une cause réelle et sérieuse.

Le motif inhérent à la personne du salarié doit reposer sur des faits objectifs, matériellement vérifiables et qui lui sont imputables.

L'article L.1235-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier 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.

La faute grave est celle qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits personnellement imputables au salarié, qui doivent être d'une importance telle qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La preuve des faits constitutifs de faute grave incombe exclusivement à l'employeur et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier, au vu des éléments de preuve figurant au dossier, si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, à raison des fonctions qui lui sont confiées par son contrat individuel de travail, et d'une gravité suffisante pour justifier l'éviction immédiate du salarié de l'entreprise, le doute devant bénéficier au salarié.

En l'espèce, le salarié a été licencié pour faute grave le 11 février 2019 pour s'être trouvé en absences injustifiées à compter du 3 septembre 2018.

Il n'est pas contesté que le salarié a adhéré au plan de mobilité mis en place au sein de la société du 1er mars au 31 août 2018.

Il est indiqué dans ce programme de mobilité volontaire sécurisée que le salarié doit informer son manager un mois avant le terme de ce programme pour anticiper le retour (pièce 4) de sorte que le salarié aurait en l'espèce dû aviser son manager de son retour le 31 juillet 2018 au plus tard.

L'employeur verse aux débats':

. un courriel adressé par M. [N], centre compétences et carrières, adressé au salarié le 12 septembre 2018 pour questionner le salarié sur sa situation professionnelle actuelle (pièce 5). Il ressort de ce mail que le salarié a pris contact avec M. [N] au mois de juillet et l'a informé qu'aucune piste n'avait aboutie et qu'il le recontacterait fin juillet. Le salarié n'a toutefois plus donné de ses nouvelles, et n'a pas apporté de réponse au courriel du 12 septembre 2018.

. un courriel adressé par M. [E], business HR partner, au salarié le 24 octobre 2018'; il en ressort qu'ils ont échangé par

téléphone les 9 et 22 octobre 2018 et que M. [E] a relancé le salarié pour obtenir son CV actualisé. Il a demandé également au salarié de contacter M. [Z] ou M. [W] et de revenir dans les locaux de [Localité 2] (pièce 7). A la suite de ce courriel, le salarié a contacté les deux personnes visées et a transmis son CV actualisé par courriel du 2 novembre 2018 en les informant de sa présence dans les locaux de [Localité 2] le 5 novembre 2018 (pièce 8-1).

. un courriel adressé par le salarié à M. [E] le 5 novembre 2018 à 18h23 pour l'informer de sa présence dans les locaux de [Localité 2], s'interroger sur le fait que personne n'avait pris contact avec lui et indiquer qu'il prenait des congés jusqu'au 12 novembre 2018 (pièce 10). Il en ressort que le salarié s'est certes rendu dans les locaux de la société le 5 novembre 2018, mais qu'il n'a pris contact avec ses interlocuteurs que tardivement à savoir à 18h23 et les a informés de sa prise de congés dès le lendemain, ne laissant donc plus la possibilité pour la société de le contacter. De plus, par courriel du 13 novembre 2018 le salarié a indiqué qu'il prolongeait ses congés jusqu'au 31 décembre 2018 (pièce 11).

. par courriel du 20 novembre 2018, M. [E] rappelait au salarié que la procédure de prise des congés payés notamment la nécessité de l'aval du manager. Il l'informait également de ce qu'un poste correspondant à ses compétences était à pourvoir mais que cette opportunité pourrait être remise en cause du fait de ses congés. Il proposait donc au salarié d'annuler une journée de congé pour pouvoir rencontrer le manager en charge de ce poste (pièce 12). Le salarié n'a pas répondu à ce courriel, la société le relançant par lettres recommandées datées des 11 et 20 décembre 2018 (pièces 13 et 14). Il était également rappelé au salarié sa prise de poste fixée en tout état de cause au 2 janvier 2019.

. une lettre de mise en demeure adressée par la société au salarié le 3 janvier 2019, constatant que le salarié n'avait pas pris son poste le 2 janvier 2019 et lui demandant de prendre son poste immédiatement et au plus tard le 7 janvier 2019 (pièce 15).

Le salarié produit pour sa part':

. le même courriel adressé par M. [N] le 12 septembre 2018 dans lequel il est indiqué qu'un point a été effectué avec le salarié en juillet 2018 (pièce 13).

. le courriel adressé par M. [U] à M.'[E] le 2 novembre 2018 dans lequel il transmet son CV et informe de sa présence dans les locaux le 5 novembre 2018.

. les courriels adressés par le salarié à M. [E] les 5 et 13 novembre 2018, l'un pour poser ses congés jusqu'au 12 novembre, l'autre pour les prolonger jusqu'au 31 décembre 2018 (pièces 18 et 19).

Le salarié soutient qu'aucune tâche ne lui a été confiée, mais il est établi que lors de la journée du 5 novembre, il n'a adressé qu'un unique courriel à 18h23 après deux mois d'absence. En outre, le salarié a posé des congés'du 6 au 12 novembre, puis par courrier le 13 novembre, il a informé ses supérieurs du prolongement de ses congés jusqu'au 31 décembre 2018, ne laissant donc pas le temps à son employeur de le rencontrer.

. la lettre adressée par le salarié à M. [E] le 3 janvier 2019 qui liste les raisons de son absence à sa prise de poste du 2 janvier 2019, et fait état «'d'importants dysfonctionnements'». Il écrit aussi avoir «'expliqué à ma hiérarchie de l'époque que je ne souhaitais plus faire de Delivery au regard des conditions et des conséquences'['] ce changement est intervenu sans que je n'en ai été informé, et me positionne deux niveaux en dessous de ma position initiale'» (pièce 24). Cette lettre n'est corroborée par aucun autre élément et notamment sur l'information donnée à sa hiérarchie avant son départ en programme mobilité sur son impossibilité de reprendre un poste Delivery.

. des éléments médiaux notamment ses arrêts de travail à compter du 9 janvier 2019 (pièce 26), prolongés successivement jusqu'au 26 février 2019, pour trouble anxieux réactionnel.

Il apparaît donc que le salarié a terminé son programme de mobilité à compter du 31 août 2018, et qu'il n'a repris son poste qu'une seule journée, le 5 novembre 2018, puis qu'il a posé ses congés payés à compter du 6 novembre jusqu'au 31 décembre 2018. Le salarié était donc en absences injustifiées du 1er septembre au 4 novembre 2018, puis, à compter du 2 janvier 2019 jusqu'à son congé maladie du 9 janvier 2019. Le salarié n'a averti son employeur de son impossibilité d'occuper son poste qu'au lendemain de la date de reprise, alors même que son employeur lui avait adressé l'information sur cette prise de poste dès le 20 novembre 2018, le salarié n'ayant fait part d'aucune réserve et ne lui ayant même jamais répondu, malgré deux relances par courriers recommandés de la part de l'employeur les 11 et 20 décembre 2018.

Il y a lieu par ailleurs de constater que l'employeur a maintenu le salaire de son salarié durant toute cette période (pièce 2 du salarié).

Il ressort ainsi des pièces versées aux débats, que le salarié n'a pas effectué les diligences nécessaires pour reprendre un poste après son départ pour le plan de mobilité, alors même que l'employeur lui adressait régulièrement des courriels en ce sens, restés sans réponse pour certains.

Le salarié s'est donc trouvé en absences injustifiées à deux reprises. Les griefs reprochés au salarié et établis par l'employeur, démontrant la réitération des absences injustifiées du salarié, rendaient impossible son maintien dans l'entreprise.

Il y a donc lieu, par voie de confirmation, de dire que le licenciement pour faute grave est justifié.

Sur la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale et manquement à l'obligation de sécurité

Le salarié fait valoir que la société une fois informée de sa situation n'a pas mis en 'uvre les mesures pour assurer sa santé.

La société objecte que le salarié a évoqué pour la première fois son impossibilité de prendre son nouveau poste, au lendemain de sa date de retour. Elle ajoute que le salarié ne verse aucune pièce à l'appui de ses affirmations.

***

Aux termes de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le constat d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité ne suffit pas à établir l'existence d'un préjudice dont aurait souffert le salarié. Il appartient à ce dernier d'apporter la preuve de son préjudice, l'existence de celui-ci et son évaluation.

Dans ses conclusions, le salarié indique que la société n'a pas tout mis en 'uvre pour protéger sa santé, une fois informée de sa situation de vulnérabilité, sans viser aucune pièce, et sans développer sa demande.

Il ressort toutefois des éléments médicaux versés que M. [U] justifie d'un arrêt de travail du 2 au 16 février 2018 (pièce 7) pour angoisse réactionnelle, insomnie et asthénie, qui l'ont conduit à mettre en place avec son employeur un programme de mobilité volontaire du 1er mars au 31 août 2018 (pièce 9).

M. [U] produit également un arrêt de travail à compter du 9 janvier 2019, postérieur à la date de reprise de travail du 2 janvier 2019 (pièce 26), et qui a été prolongé successivement jusqu'au 28 janvier 2019, soit postérieurement à son licenciement.

Il en ressort que le premier arrêt de travail a conduit l'employeur à accepter que le salarié bénéficie d'un programme de mobilité volontaire, et que le second arrêt de travail est intervenu postérieurement à la mise en demeure par l'employeur de reprendre son poste le 7 janvier 2019.

Aussi, il en résulte que l'employeur a pris les mesures nécessaires lorsqu'il a été informé par le salarié de son premier arrêt de travail, et qu'il n'a pu mettre en place de mesures lors du second arrêt de travail, qui a débuté postérieurement à la mise en demeure de reprendre son poste, le salarié ne revenant pas sur le lieu de travail jusqu'à son licenciement.

Par ailleurs, le salarié n'apporte aucune preuve de l'existence d'un préjudice.

Par voie de confirmation, il convient donc de débouter M. [U] de sa demande de dommages-intérêts à ce titre.

Sur les dépens et les frais irrépétibles

Le salarié sera condamné aux dépens de la procédure d'appel.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il condamne le salarié aux dépens et au versement d'une indemnité de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il conviendra enfin, eu égard à la situation respective des parties, de dire n'y avoir lieu à condamnations sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais exposés en appel.

PAR CES MOTIFS:

Statuant publiquement et par arrêt contradictoire, la cour':

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

Y ajoutant':

DEBOUTE les parties de leurs demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE M. [U] aux dépens de la procédure d'appel.

. 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 Monsieur Laurent Baby, conseiller faisant fonction de président et par Madame Dorothée Marcinek, greffière à qui la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La greffière Le conseiller faisant fonction de président