

TRIBUNAL JUDICIAIRE DE LILLE

-0-0-0-0-0-0-0-0-

Chambre 01
N° RG 21/02551 - N° Portalis DBZS-W-B7F-VIAL

JUGEMENT DU 30 JUIN 2023

DEMANDERESSE :

S.A.S. ANKAMA,
inscrite au RCS LILLE METROPOLE sous le n° 437 785 223,
prise en la personne de son représentant légal domicilié audit siège en cette qualité
75 Boulevard d'Armentieres
59100 ROUBAIX
représentée par Me Philippe LEFEVRE, avocat au barreau de LILLE, postulant et Me
Nicolas BRAULT, avocat au barreau de PARIS, plaidant

DÉFENDEUR :

représenté par Me Baptiste BUISSART, avocat au barreau de LILLE, postulant et Me
CHARLOTTE MERIGOT, avocat au barreau de PARIS, plaidant

COMPOSITION DU TRIBUNAL

Président : Anne BEAUVAIS,
Assesseur : Juliette BEUSCHAERT,
Assesseur : Marie TERRIER,

Greffier

Benjamin LAPLUME,

DÉBATS :

Vu l'ordonnance de clôture en date du 15 Novembre 2022.

A l'audience publique devant la formation collégiale du 16 Mars 2023, date à laquelle l'affaire a été mise en délibéré, les avocats ont été avisés que le jugement serait rendu le 30 Juin 2023.

JUGEMENT : contradictoire, en premier ressort, mis à disposition au Greffe le 30 Juin 2023 par Anne BEAUVAIS, Président, assistée de Benjamin LAPLUME, Greffier.

Exposé du litige

La SAS Ankama créée en 2001 est spécialisée dans la création numérique de divertissements surtout avec la création de jeux en ligne massivement multi-joueurs et a connu un succès important en 2004 après l'édition du jeu en ligne Dofus.

Elle emploie près de 250 salariés.

[REDACTED] a été salarié comme testeur jeux vidéos puis responsable de l'équipe test.

Il a fait l'objet d'un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement au mois d'octobre 2019.

A l'occasion d'une instance prud'homale engagée contre son ancien employeur la société Ankama, [REDACTED] a produit une attestation datée du 7 septembre 2020 de son ancien collègue au sein de la société Akama, [REDACTED] lui-même salarié de la société Ankama de 2007 à son départ le 31 janvier 2019 dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

A l'occasion de ses fonctions au sein de la société Ankama, [REDACTED] a exercé des fonctions de développeur de jeux vidéo puis de chef de projet jeux vidéos. Il a été élu délégué du personnel à compter du mois de septembre 2011.

[REDACTED] comme [REDACTED] ont exercé des fonctions de représentants du personnel au sein de la société Ankama, notamment lors de l'élection en octobre 2017 de la première délégation unique du personnel.

Ils ont tous les deux travaillé après leur départ de la société Ankama et à compter de l'année 2020 au sein d'une même société Goto Games.

Estimant que l'attestation établie au bénéfice de [REDACTED] comportaient des faits matériellement inexacts et était constitutive d'un dénigrement, la SAS Ankama a fait attraire par acte d'huissier du 26 avril 2021, [REDACTED] devant le Tribunal judiciaire de Lille au visa de l'article 1240 du Code civil.

Sur cette assignation, [REDACTED] a constitué avocat et les parties ont échangé leurs conclusions.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 15 novembre 2022 et l'affaire a été fixée à l'audience collégiale de plaidoiries du 16 mars 2023.

Suivant ses dernières conclusions notifiées par la voie électronique le 11 octobre 2022, la société Ankama demande au tribunal au visa des articles 1240 du Code civil, 441-7 du Code pénal, 4 du Code de procédure pénale, 32-1 du Code de procédure civile de:

-SE DECLARER compétent pour statuer sur le présent litige ;

Sur la fausse attestation :

- JUGER que l'attestation rédigée par [REDACTED] datée du 7 septembre 2020 comporte des faits matériellement inexacts ;

En conséquence :

- CONDAMNER [REDACTED] à verser à la société ANKAMA la somme de 15.000 € en réparation du préjudice subi ;

Sur le dénigrement :

- JUGER que [REDACTED] a commis des actes de dénigrement au préjudice de la société ANKAMA par l'établissement de l'attestation datée du 7 septembre 2020, en vue de sa production en justice dans une procédure opposant la société ANKAMA à l'un de ses anciens salariés, devenu salarié d'une société concurrente ;

En conséquence :

- CONDAMNER [REDACTED] à verser à la société ANKAMA la somme de 15.000 Euros en répartition du préjudice subi ;
En tout état de cause :

- JUGER que l'action intentée par la société ANKAMA ne constitue que l'exercice de son droit d'agir en justice, lequel n'a pas dégénéré en abus ;

- DEBOUTER [REDACTED] de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

- CONDAMNER [REDACTED] à verser à la société ANKAMA la somme de 5.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

Au soutien de ses prétentions, elle estime la chambre civile compétente dès lors qu'il ne s'agit pas de juger des difficultés rencontrées par un employeur avec son salarié au moment de l'exécution d'un contrat de travail.

Sur le fond, elle fait valoir que l'attestation qui évoque un risque de troubles psychosociaux dans l'entreprise et le déclenchement d'une alerte au CHSCT avec enquête en 2016 relate des faits qui ne sont pas avérés. Elle demande que des pièces produites en défense soient écartées comme étant non probantes et remarque que les conclusions de la réunion du CHSCT du 11 mars 2016 ne font pas état d'un rapport d'enquête.

Elle souligne qu'il n'est pas non plus rapporté la preuve de mentions hebdomadaires faites par les délégués du personnel sur l'existence de situation de harcèlement et de troubles psychosociaux, alors que [REDACTED] était souvent absent de ces réunions et que les faits dont il fait état datent des années 2012 et 2013.

Elle s'oppose tant à la force probante des attestations produites pour les besoins de l'instance qu'aux articles de presse, dont elle rappelle que le rédacteur a été condamné pour des faits de diffamation dans d'autres affaires.

Elle considère que le terme de "purge" adopté dans l'attestation est mensonger, s'agissant du départ de deux salariés, l'un en vertu d'une transaction confidentielle et l'autre après le terme de sa période d'essai et s'étonne que le défendeur invoque désormais 6 autres situations qui ne sont pas plus, selon elle, établies, alors que le niveau de départ est resté stable selon les années.

Elle revient sur le terme d'une sorte de "cabale" au sein de sa propre équipe pour soutenir que des éléments lui permettent d'affirmer le caractère mensonger des propos et que le Conseil des prud'hommes de Roubaix le 17 janvier 2022 a admis que [REDACTED] avait fait preuve d'un comportement inapproprié au sein de son équipe, imposant à l'employeur de trouver des solutions apaisant le climat social.

Enfin, s'agissant de l'appréciation de la suppression d'une cellule mobile pourtant "rentable", elle s'étonne que [REDACTED] puisse s'ériger en contrôleur de gestion alors que l'affirmation de la rentabilité était inexacte.

Elle déduit de ces éléments une faute par la volonté de nuire à la société Ankama en la dénigrant et rappelle les jurisprudences prises à l'encontre des salariés délégués du personnel ou par des attestant certifiant de faits qu'ils n'ont pas personnellement constatés.

Elle en déduit que les propos, qui contrastent grandement avec ceux tenus par [REDACTED] au moment de son départ, et qui sont tenus par un salarié désormais d'une société concurrente, procèdent d'une dénaturation de la réalité de l'entreprise dans la but de la fragiliser dans son image et dans ses relations avec ses équipes et la dénigrer vis-à vis de la juridiction sociale.

Elle fonde ses demandes de réparation tant au titre de la production d'une fausse attestation dont la production lui cause nécessairement préjudice qu'au titre du trouble commercial impliqué par le dénigrement.

Elle conteste toute volonté d'intimidation menée contre [REDACTED] alors qu'elle n'a engagé la présente instance qu'après la communication de l'attestation et qu'aucun préjudice n'est invoqué en défense.

En réponse et par conclusions signifiées le 11 octobre 2022, [REDACTED] demande au tribunal, au visa des mêmes articles 1240 du code civile et 441-7 Code pénal de:

A titre principal :

Sur la fausse attestation :

- DIRE ET JUGER que [REDACTED] n'a pas établi d'attestation comportant des faits matériellement inexacts;

En conséquence :

- DEBOUTER la société ANKAMA de ses demandes indemnitaires ;

Sur le dénigrement :

- DIRE ET JUGER que [REDACTED] n'a pas dénigré la société ANKAMA en établissant l'attestation du 7 septembre 2020 ;

En conséquence :

- DEBOUTER la société ANKAMA de ses demandes indemnitaires ;

A titre reconventionnel :

- DIRE ET JUGER que l'assignation établie par la société ANKAMA est constitutive d'un abus de droit ;

En conséquence :

- CONDAMNER la société ANKAMA à verser à [REDACTED] la somme de 3 000 euros au titre de dommages et intérêts, sur le fondement de l'article 1240 du Code civil ;

En tout état de cause :

- CONDAMNER la société ANKAMA à verser à [REDACTED] une somme de 3500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et aux entiers dépens

Il fait valoir que la société Ankama ne rapporte pas la preuve de l'inexactitude des faits repris dans l'attestation.

S'agissant de l'alerte au CHSCT, il invoque plusieurs pièces par lesquelles il a personnellement ou avec d'autres représentants du personnels déclenché une alerte et en a informé la DIRECCTE. Il ajoute que les conclusions de l'enquête CHSCT sont édifiantes.

S'agissant des faits de harcèlement moral et de troubles psycho sociaux, il rappelle que des transmissions des avis des délégués du personnel se faisaient conformément à la demande de la direction de manière informelle et ajoute que la réputation d'Ankama en matière de conditions de travail nocives n'est plus à faire, en s'appuyant pour les besoins de la cause, sur des articles de presse.

Sur la "purge", il soutient qu'elle ne concerne pas seulement deux salariés mais plutôt 6 dont lui même , qui ont quitté la société en 2018 et pour lesquels la délégation du personnel s'inquiétait des conditions de départ des salariés de l'entreprise. Il en déduit que l'emploi du terme n'est pas disproportionné

Sur la "cabale", il fait état des pressions rapportées, constitutives de harcèlement moral, par [REDACTED] qui lui ont occasionné une grave dépression depuis son arrêt de travail du 18 mars 2019. Il indique que si le jugement du Conseil des Prud'hommes de Roubaix lui a été défavorable, il en souligne la succincte motivation, l'existence d'un appel en cours et surtout que le jugement ne se prononce pas sur l'inexactitude de l'attestation. Enfin il revendique le caractère bénéficiaire de la cellule mobile.

S'agissant du dénigrement, il en déduit que l'attestation ne peut constituer un acte de dénigrement puisqu'elle n'a pas fait l'objet d'une diffusion publique et que la transmission aux débats n'a été réalisée que par l'intermédiaire de [REDACTED]

Il souligne les différences de secteurs d'activité entre la société Ankama, spécialisée dans le jeu vidéo et la société Goto Games, leader du jeu de réflexion, jeu de cartes traditionnel, bridge pour en déduire qu'elle n'est pas un concurrent de la première.

A titre reconventionnel, il fait valoir que l'attestation qui lui a été remise avant l'audience de jugement est constitutive d'un abus de droit, délivrée dans l'unique but de l'intimider et de nuire au procès prud'homal en cours.

Le délibéré de la présente décision a été fixé au 30 juin 2023.

Sur ce,

1) sur la faute liée à une fausse attestation

S'il résulte de l'article 4 du code de procédure pénale que l'action civile en réparation du dommage causé par l'infraction peut être exercée devant une juridiction civile séparément de l'action publique, il appartient alors à celui qui souhaite voir engager la responsabilité civile délictuelle au sens de l'article 1240 du Code Civil selon laquelle tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer à établir l'existence d'une faute et d'un préjudice en lien de causalité avec cette faute.

Par ailleurs, il est admis que la liberté d'expression est un droit dont l'exercice ne revêt un caractère abusif que dans les cas spécialement déterminés par la loi; il s'ensuit que, hors restriction légalement prévue, l'exercice du droit à la liberté d'expression ne peut, sauf dénigrement de produits ou de services, être sanctionné sur le fondement de l'art. 1240 du Code civil.

En l'espèce, si la société Ankama revendique comme fondement légal de son action l'article 441-7 du Code pénal, elle ne justifie ni d'avoir déposé une plainte, ni d'une éventuelle condamnation prononcée par une juridiction pénale à l'encontre de [REDACTED]. Il lui appartient donc d'établir positivement l'intégralité de la fausseté des faits qu'elle conteste.

a- sur la saisine du CHSCT pour des troubles psychosociaux

La société Ankama critique ce passage « *je parle spécifiquement des troubles psychosociaux, sur lesquels la direction d'Ankama a été informée à maintes reprises, dont le déclenchement d'une alerte par mes soins début 2016 qui déclencha une enquête CHSCT.* »

Bien que la société Ankama affirme que les pièces produites en défense qui sont un courrier de [REDACTED] adressé à la direction de la société, un courriel envoyé à l'inspection du travail et les conclusions de l'enquête du CHSCT pour le salarié [REDACTED], ne devraient pas être regardées comme probantes dès lors que ni leur auteur, ni l'expéditeur ni même le principe de leur envoi n'est certain, elle ne conteste toutefois pas l'existence d'une enquête menée par les représentants du personnel à l'égard de la situation du même [REDACTED] puisqu'elle produit en pièce n° 25 « *les conclusions des délégués du personnel [REDACTED] et [REDACTED]* ».

Or, les délégués du personnel y remercient le CHSCT de les avoir épaulés, et le contenu ne se comprend qu'à la lecture des conclusions de l'enquête CHSCT datée du même jour, produit par [REDACTED] (sa pièce n°13).

En effet, les délégués du personnel exposent qu'ils sont intervenus à l'occasion d'une sanction disciplinaire sous forme d'avertissement remis à [REDACTED] mais à la suite duquel ils ont pointé « *un manque de cadre et d'organisation qui sévit au sein de Ankama Products [...] le manque d'une ligne éditoriale [...] le manque de cadre et de sécurité que cela soit pour le salarié ou pour l'entreprise, prend racine dans une gestion des ressources humaines défaillante. [...] et enfin d'en conclure] nous pensons que ce genre de situation n'est pas très professionnelle et engendre des conflits, du stress voire de la paranoïa qui ne s'accompagnent de rien de bon pour le travail.* »

L'ensemble de ces éléments accrédite une organisation hiérarchique génératrice, au sens large, de risques psychosociaux, indépendamment de toute sanction disciplinaire, dont le principe même du bien fondé est largement remis en cause par les conclusions dudit rapport.

Les conclusions de l'enquête CHSCT, pourtant contestées en demande, réitèrent les mêmes points et s'inscrivent dans la volonté « *d'envisager des solutions pour éviter le stress généré par ce genre de situation* » parmi lesquelles la clarification des missions et des responsabilités et l'existence même de cette enquête sur les risques psychosociaux se trouve confortée par les attestations de [REDACTED], également membre de la Délégation unique du personnel qui confirme avoir eu recours à son droit d'alerte et avoir saisi l'inspection du travail de la situation de [REDACTED] et celle de [REDACTED] qui confirme que l'enquête a été menée conjointement par le CHSCT et la médecine du travail.

Aussi, en dépit des contestations élevées en demande, il est établi que [REDACTED] a fait partie des instances ayant saisi la direction de la société de l'existence de risques psychosociaux, caractérisés par le stress intense ressenti par [REDACTED] qui a présenté de la tachycardie.

Si la société Ankama réfute le principe d'une alerte réitérée, celle-ci se trouve corroborée notamment par l'attestation de [REDACTED] qui indique avoir fréquemment remonté ses inquiétudes quant à l'existence de postes laissés vacants et ne peut même qu'être aisément déduite par la juridiction dès lors que la société Ankama, tout en produisant les conclusions de délégués du personnel extrêmement critiques sur l'organisation hiérarchique interne persiste à nier l'existence même de conclusions similaires émanant du CHSCT.

Aucune fausseté de l'attestation ne se trouve ici établie.

b- sur les remontées faites par les représentants du personnel sur l'existence de risques psychosociaux

La société Ankama conteste qu'il existe des traces de tels avertissements dès lors qu'elle fait valoir que les comptes rendus des réunions de la délégation unique du personnel (DUP) n'en font pas état pour les années 2015 à 2017 et que les réunions de la DUP ne sont pas hebdomadaires mais mensuelles.

De son côté, [REDACTED] qui cite le passage de son attestation dans lequel il indique notamment « *j'ai plusieurs fois alerté sur des méthodes de management relevant du harcèlement moral sans jamais avoir de réponse sérieuse à mes demandes. Ces cas trop nombreux pour être racontés ici mais les rapports hebdomadaires des délégués du personnel et les comptes rendus de réunion plénière des délégués du personnel en comportent certains, pour la partie visible* », produit un compte rendu de 2013 et des suivis hebdomadaires de 2013 permettant de confirmer l'exactitude de ses propos, y compris quant à la temporalité, alors que l'attestation ne concentrait pas les alertes sur les seules années 2015 à 2017.

La société Ankama ne démontre pas non plus la fausseté de ces affirmations.

c et d) sur l'existence d'une «purge» au sein des équipes d'Ankama et d'une «cabale» au sein de l'équipe Test dont était responsable [REDACTED]

S'agissant de la première expression, la société Ankama la conteste en soulignant que les deux départs dont il était fait état provenaient soit d'une transaction confidentielle soit d'une période d'essai non renouvelée et que les six autres départs désormais invoqués par [REDACTED] dans ses conclusions ne reflèteraient pas de modification sensible de la masse des effectifs.

Pourtant dès lors que la base factuelle sur laquelle s'appuie [REDACTED] n'est pas fondamentalement remise en cause par la société Ankama, l'expression de «purge» qu'il a choisi pour illustrer ces départs, quelque en ait été les circonstances, relève de sa liberté et ne peut être remise en cause que sur le fondement des dispositions particulières propres à la loi de la presse au titre de l'injure et de la diffamation.

A défaut pour la société Ankama d'avoir invoqué ces fondements, cette expression n'est pas susceptible de constituer une faute.

De même et s'agissant de la mention de la cabale dont aurait fait l'objet [REDACTED], aucune fausseté n'est non plus établie dès lors que la société Ankama reconnaît que [REDACTED] lui a porté assistance au cours d'une réunion avec l'équipe test, même si un autre délégué a effectivement participé à la procédure disciplinaire. Cette formulation ressort également de la liberté d'expression de [REDACTED] et n'est pas susceptible d'être regardée comme fautive du seul fait que [REDACTED] se soit vu débouté de son action prud'homale, à l'occasion de laquelle le caractère mensonger de l'attestation n'a pas été relevé.

e) sur la suppression de la branche jeu mobile pourtant rentable.

La société Ankama sur qui pèse la charge de la preuve de l'inexactitude intentionnelle des faits rapportés ne produit aucune pièce comptable sur ce point et se contente de critiquer celles avancées par [REDACTED] souhaitant justifier a posteriori le sens de ses déclarations.

Là encore, [REDACTED] est en droit d'élaborer un débat et de critiquer les orientations stratégiques menées par la société Ankama sans que ces déclarations ne puissent être de ce seul fait constitutives d'une faute, sans que ce droit ne puisse être réservé aux seuls contrôleurs de gestion d'une société.

De même, les déclarations faites dans cette attestation qui visent essentiellement un management dysfonctionnel du PDG et du service des ressources humaines de la société ne se trouvent pas invalidées par un courriel de remerciements adressé à l'ensemble des salariés et témoignant à la fois d'une reconnaissance envers l'employeur pour lui avoir offert une opportunité professionnelle mais rappelant aussi l'importance des fonctions de représentants du personnel exercées en ce qu'il s'est occupé à assurer «*le suivi de l'entreprise, la sécurité des salariés ou encore leur protection face au code du travail*».

De l'ensemble de ces éléments, la société Ankama échoue à établir l'existence d'une faute civile qui découlerait d'une fausse attestation dont elle ne rapporte pas la preuve. Elle sera déboutée de sa demande indemnitaire sur ce fondement.

2) sur l'existence d'un acte de dénigrement

Il est admis que constitue un acte de dénigrement fautif, même en l'absence d'une situation de concurrence directe et effective entre les personnes concernées, la divulgation, par l'une, d'une information de nature à jeter le discrédit sur un produit commercialisé par l'autre, à moins que l'information en cause ne se rapporte à un sujet d'intérêt général et repose sur une base factuelle suffisante, et sous réserve qu'elle soit exprimée avec une certaine mesure. La base factuelle suffisante doit s'apprécier au regard de la gravité des allégations en cause

En l'espèce, il résulte de ce qui précède que [REDACTED] justifie de l'existence d'un climat social dégradé au sein de la société Ankama qui se trouve confirmé tant par les rapports des instances représentatives du personnel, l'existence d'une alerte exercée auprès du CHSCT et les conclusions faites tant par le CHSCT et que les délégués du personnel qui pointaient des carences de management hiérarchiques graves et un manque de lisibilité des compétences, dont la société Ankama, en produisant la pièce 25, ne discute pas la réalité des observations faites.

L'ensemble de ces éléments permettent de corroborer les informations contenues dans l'article du Monde *Conflits larvés chez Ankama, la pépite ch'timi du jeu vidéo* rédigé par trois journalistes, William Audureau, Pauline Croquet, Corentin Lamy à l'encontre duquel la société Ankama, si elle remet en cause l'éthique journalistique de Monsieur Audureau, n'invoque pourtant pas avoir intenté une action en diffamation ou même seulement exercé un droit de réponse.

Cet article détaille pourtant une entreprise dirigée par une personnalité décrite comme possessive, méfiante voire paranoïaque, dont le management inspire chez les salariés de la peur voire de la terreur et dont il a été extrait, dans des mails, des mises en cause «*d'incompétence et de jean-foutisme*» ou des menaces nominatives que «*des têtes tombent*».

Aussi, les propos tenus par [REDACTED] dans son attestation reposent effectivement sur une base factuelle suffisante, dont même les termes les plus problématiques de «*purge*» et de «*cabale*» se trouvent finalement contextualisés à la lumière de ces éléments extérieurs et ne dépassent pas une certaine mesure.

Enfin et surtout il doit être rappelé que ces propos ont été formulés sous la forme d'une attestation remise à un ex-salarié au soutien de l'exercice légitime des droits de la défense dans une instance prud'homale.

Si celui-ci a fait le choix de produire cette pièce au soutien de sa défense, il ne peut se déduire que le mode de communication retenu a été fait intentionnellement et principalement pour discréditer l'entreprise ou l'un de ses produits mais plutôt pour éclairer un contexte social.

Dans ces circonstances, l'attestation est insusceptible de caractériser des faits de dénigrement, étant au surplus observé que si le jugement rendu par le Conseil des prud'hommes est prononcé publiquement, il ne comporte aucune mention ni référence à cette pièce, de sorte qu'hormis les deux parties en cause, aucune autre personne n'a vocation à prendre connaissance de l'attestation.

En conséquence, il y a lieu de débouter la société Ankama de sa demande de dommages et intérêts sur ce fondement.

3) sur la demande reconventionnelle en procédure abusive

Aux termes de l'article 32-1 du Code de Procédure civile, celui qui agit en justice de manière dilatoire ou abusive peut être condamné à une amende civile, sans préjudice de dommages et intérêts qui pourraient être accordés à son adversaire sur le fondement des règles de la responsabilité délictuelle déterminées par l'article 1240 du Code Civil.

Une procédure peut être qualifiée d'abusives lorsqu'elle constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou s'il s'agit d'une erreur grave équivocalle au dol ou d'une légèreté blâmable.

En l'espèce, il résulte des motifs ci-dessus rappelés, qu'en dépit des faits connus et partagés par la société Ankama, notamment quant à l'existence de procédure d'alerte exercée par son CHSCT sur les risques psychosociaux ou de remontées qui lui étaient faites par les délégués du personnel sur les mêmes thèmes, celle-ci a persisté à affirmer la fausseté de l'attestation élaborée par [REDACTED] et a réclamé des indemnités particulièrement importantes et démesurées, compte tenu de la nature même des préjudices invoqués ou de leur caractérisation.

Celle-ci ayant succombé en l'intégralité de ses prétentions, il y a lieu de souligner que l'assignation a été délivrée le 26 avril 2021, soit 20 jours seulement avant l'évocation du dossier de [REDACTED] en audience de mise en état par le Conseil des Prud'hommes de Roubaix et avant fixation de l'affaire devant le bureau de jugement au 29 juin 2021. La présente instance apparaît n'avoir été guidée que comme un moyen de pression exercé à l'encontre de l'ex-salarié demandeur, [REDACTED] mais également de tout autre de ses collègues qui pourrait souhaiter attester dans le cadre d'un litige prud'homal contre cette société.

[REDACTED] justifie que la société Ankama a procédé de manière analogue en mettant en demeure une autre salariée attestante de retirer son témoignage à défaut d'envisager à son encontre des poursuites pour dénigrement.

Cette action s'analyse donc en une volonté délibérée de porter atteinte à l'exercice des droits de la défense et il est donc établi qu'elle a été menée avec une intention de nuire à toute personne entendant opposer une critique ou ouvrir un débat sur les pratiques managériales de cette société.

Compte tenu de l'existence de cette procédure dont le préjudice résulte du seul fait d'avoir été attrait devant une juridiction, il y a lieu de condamner la société Ankama à payer à [REDACTED] la somme de 2.000€ à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive.

4) sur les autres demandes

Succombant en l'intégralité de ses demandes, il y a lieu de condamner la société Ankama aux dépens. Supportant les dépens, elle sera condamnée à payer à [REDACTED] la somme de 2.000€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile et déboutée de sa demande sur le même fondement.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal statuant publiquement, par jugement contradictoire, rendu en premier ressort et par mise à disposition au greffe:

DEBOUTE la SAS Ankama de sa demande indemnitaire pour faux témoignage;

DEBOUTE la SAS Ankama de sa demande indemnitaire faite au titre du dénigrement;

CONDAMNE la SAS Ankama à payer à [REDACTED] la somme de **2.000€ (deux mille euros)** à titre de dommages et intérêts pour procédure abusive;

CONDAMNE la SAS Ankama à payer à [REDACTED] la somme de **2.000€ (deux mille euros)** au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile

CONDAMNE la SAS Ankama aux dépens;

RAPPELLE que la présente décision est assortie de l'exécution provisoire

LE GREFFIER

**POUR LA PRÉSIDENTE EMPÊCHÉE
LA VICE PRÉSIDENTE**

Benjamin LAPLUME

Marie TERRIER