

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 10
ARRÊT DU 03 Octobre 2018

Numéro d'inscription au répertoire général S N° RG 16/06876

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 14 Mars 2016 par le Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de PARIS RG n° 14/13613

APPELANT

Monsieur Laurent Z
BORDEAUX
né le à SAINT-DENIS
comparant en personne,

Assisté de Me Gabrielle ODINOT, avocat au barreau de PARIS, toque L0271 substitué par
Me Anne Laure LAVERGNE, avocat au barreau de PARIS, toque L0271

INTIMÉE

SA NRJ GROUP
PARIS
N° SIRET 332 03 6 1 28

Représentée par Me Franck BLIN, avocat au barreau de PARIS, toque K0168 substitué par
Me Chloé BOUCHEZ, avocat au barreau de PARIS, toque K168

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été
débattue le 18 Juin 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant
Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :
Madame Marie-Antoinette COLAS, Président de chambre Madame Françoise AYMES-
BELLADINA, conseiller

Madame Florence ..., vice président placé faisant fonction de conseiller par ordonnance du
Premier Président en date du 10 avril 2018 qui en ont délibéré

Greffier : Madame Valérie LETOURNEUR, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé par mise 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, président de chambre et par Madame Valérie LETOURNEUR, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur Laurent Z, engagé par la société NRJ GROUP à compter du 16 octobre 2013, en qualité de Directeur Délégué du Pôle Télévision a été licencié pour insuffisance professionnelle par lettre du 13 octobre 2014 libellée dans les termes suivants :

« Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 25 septembre 2014, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 8 octobre 2014 à 12 heures.

Au cours de cet entretien, qui s'est déroulé en présence de Madame Céline ..., Directeur des Ressources Humaines, Monsieur Fabien ..., Responsable Ressources Humaines et Monsieur Christophe ..., Représentant du Personnel venu vous assister, nous vous avons exposé les motifs qui nous amenaient à envisager votre licenciement et nous avons recueilli vos observations.

A cet égard, il convient de préciser que les explications que vous nous avez données étaient un argumentaire souvent sans lien avec les griefs que nous vous avons présentés.

Cet entretien ne nous a pas permis de revoir notre position.

Nous vous notifions donc votre licenciement pour les motifs exposés ci-dessous.

Vous avez été embauché en qualité de Directeur Délégué au Pôle télévision du groupe à dater du 16 octobre 2013.

A ce titre, votre définition de fonction comprenait, notamment, les responsabilités et missions suivantes :

- Diriger le Pôle télévision du Groupe et assurer le bon fonctionnement des différents services attachés au pôle;

- Définir et mettre en oeuvre après accord de la Direction Générale les orientations stratégiques et le développement des programmes de télévision du groupe NRJ, de la politique éditoriale des contenus (...) Et de la croissance de leurs audiences, dans le respect des budgets et maîtrise des coûts, avec le concours des différentes Directions concernées par entité, aux fins de faire progresser et de développer leurs audiences;

- Etre force de proposition, assister et conseiller la Direction Générale (...);

- Assurer la constitution d'un patrimoine et d'un ou plusieurs catalogues de programmes et de

marques propres pour le pôle télévision du Groupe en optimisant les conditions contractuelles, l'étendue des droits d'exploitation, les parts producteurs, les droits à recettes et le prix dans l'intérêt du Groupe;

- Assurer la gestion et l'optimisation du stock et des programmes du pôle télévision au regard, tant de la grille des programmes des chaînes que du respect des contraintes financières, et ce, dans le cadre des meilleures pratiques du marché;

- Analyser l'intérêt pour le Groupe et/ou la faisabilité et la pertinence économique de ces projets et faire toute recommandation permettant d'assurer une rentabilité optimale pour le Groupe;

- Apporter son assistance et participer à la demande de la Direction Générale à l'élaboration, à l'analyse, à la mise en oeuvre et au suivi de ces dossiers ou projets;

- Apporter son assistance et participer à la demande de la Direction Générale à l'élaboration, à l'analyse, à la mise en oeuvre et au suivi de ces dossiers ou projets;

- Apporter son assistance et participer au développement des activités commerciales du Groupe (régie publicitaire) par tous moyens (...)

Votre mission était parfaitement claire. En qualité de professionnel aguerri de la télévision, vous connaissiez parfaitement, tant les contraintes de l'environnement concurrentiel inhérent au secteur, que les impératifs économiques et de coûts de grilles de chaîne, non adossées à des opérateurs historiques, telles que les chaînes du groupe NRJ.

Au regard de ces éléments, il vous appartenait notamment :

- d'une part, de dégager et de mettre en oeuvre une stratégie éditoriale et d'investissement permettant d'assurer la croissance des audiences des chaînes du Groupe, dans le respect des budgets;

- et, d'autre part, d'assurer la gestion et la direction du pôle télévision et de ses équipes.

Or, près d'un an plus tard, force est de constater que la situation de nos chaînes, loin d'afficher des perspectives positives, est très inquiétante, et que vous vous montrez incapable d'exercer et d'assumer les missions et responsabilités inhérentes à vos fonctions de Directeur Délégué du Pôle Télévision.

Ceci est d'ailleurs confirmé par les termes de votre mail du 22 septembre 2014 adressé au Président Directeur Général du groupe, par lequel vous vous limitez à un constat sans apporter la moindre solution pertinente et opérationnelle.

En effet, force est de constater que la dégradation actuelle de la situation de nos chaînes découle de :

- votre incapacité à anticiper, à arrêter, et à mettre en place, en bon gestionnaire, une stratégie éditoriale et d'investissement cohérente et efficace en gérant les stocks et les coûts de grilles (I);

- votre incapacité à assurer la direction et la gestion courante du pôle télévision et de ses équipes (II).

(...) »

Par jugement du 14 mars 2016, le Conseil de prud'hommes de PARIS a débouté Monsieur Z de l'ensemble de ses demandes, l'a condamné aux dépens et a débouté la société NRJ GROUP de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions visées au greffe le 18 juin 2018 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, Monsieur Z demande à la cour d'infirmier le jugement, statuant à nouveau, de condamner la société NRJ GROUP à lui verser les sommes suivantes :

- 20.833 euros au titre de dommages et intérêts pour procédure irrégulière de licenciement,
- 250.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 100.000,00 euros à titre de rappel de rémunération variable pour l'exercice 2014,
- 15.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Subsidiairement,

- 11.000,00 euros au titre de dommages et intérêts pour procédure irrégulière de licenciement,
- 132.000,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par conclusions visées au greffe le 18 juin 2018 au soutien de ses observations orales auxquelles il est expressément fait référence en ce qui concerne ses moyens, la société NRJ GROUP demande à la cour de confirmer le jugement, y ajoutant, de condamner Monsieur Z à lui payer la somme de 8.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La Cour se réfère, pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, à la décision déférée et aux dernières conclusions échangées en appel.

MOTIFS

Sur la rupture du contrat de travail

Selon l'article L.1232-1 du code du travail, un licenciement pour motif personnel doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. Selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'insuffisance professionnelle, qui se définit comme l'incapacité objective et durable d'un

salarié d'exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification, constitue une cause légitime de licenciement.

Si l'appréciation des aptitudes professionnelles et de l'adaptation à l'emploi relève du pouvoir patronal, l'insuffisance alléguée doit toutefois reposer sur des éléments concrets et ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur.

Pour justifier le licenciement, les griefs formulés doivent être suffisamment pertinents, matériellement vérifiables et perturber la bonne marche de l'entreprise ou être préjudiciables aux intérêts de celle-ci.

En l'espèce, l'employeur estime que l'insuffisance professionnelle du salarié résulte des éléments suivants :

- de la non atteinte des objectifs d'audience,
- des taux d'audience en deçà des objectifs,
- une mauvaise gestion des investissements et d'acquisition des stocks,
- une incapacité à anticiper et à dégager une stratégie pour les chaînes dont il avait la responsabilité,
- une incapacité à fédérer, diriger et fidéliser les équipes du pôle télévision et les animateurs clé des chaînes,
- un défaut de pilotage des obligations conventionnelles de CHERIE 25,
- une incapacité à constituer un portefeuille de droits et à négocier dans l'intérêt du Groupe,
- une incapacité à maîtriser les dépenses du pôle.

Sur le non-respect des objectifs d'audience

La société fait valoir que Monsieur Z expert dans le domaine du repositionnement stratégique ainsi qu'il le soutenait lui-même et comme l'établissait la thèse qu'il avait soutenue lors de son embauche, avait lui-même fixé ses objectifs après avoir procédé à l'analyse des stocks et des programmes des chaînes du groupe.

Il a ainsi prévu pour :

- NRJ 12: renforcer les parts de marché de la chaîne sur le public 25-49 ans en passant de 2,3% de PDA pour la catégorie 4+ 3%,
- renforcer l'ensemble des audiences (4+) en passant de 2,2% de PDA en 2013 à 2,3 % en 2014.
- CHERIE 25: atteindre une moyenne annuelle de PDA 4+ de 0,5% de PDA avec une évolution de 0,2/0,3% au 1er trimestre.

L'employeur relève que Monsieur Z, qui estime que les stocks avaient été surévalués, n'a en réalité pas procédé à une analyse correcte des stocks avant de fixer lui-même les objectifs, ainsi qu'il avait été invité à le faire ce qui caractérise en soi l'insuffisance professionnelle qu'il lui reproche.

La société souligne qu'au cours de la réunion du 22 novembre 2013, Monsieur Z a demandé une enveloppe de 33.403 millions d'euros pour NRJ 12 et 2.197 millions pour CHERIE 25 soit un total de 35.6 millions, qu'une enveloppe de 31.217 millions lui a été accordée pour NRJ 12 et ainsi qu'un budget de 2.293 millions pour CHERIE 25, soit un total de 33.510 millions, qu'il a donc reçu les moyens nécessaires à la réalisation de ses missions.

L'employeur déplore en conséquence que les résultats escomptés n'aient pas été atteints.

Fin juin 2014, la chaîne Chérie 25 affichait une moyenne de PDA de 0,3% et l'ensemble des chaînes enregistrait une moyenne de PDA de 2,4% alors que concomitamment, le budget correspondant à celui que le salarié avait sollicité pour honorer ses engagements et devant couvrir l'année entière, était épuisé.

La direction de la société fait état de ce qu'en dépit d'une rallonge accordée le 30 juillet 2014 à hauteur de 2,1 millions d'euros, les parts d'audience ont encore chuté pour atteindre une moyenne de 2,2 % sur l'année entière, soit 0,2% de moins que l'année précédente et alors que les parts d'audience étaient en constante évolution depuis 2010 passant de 1,9 % à 2,4% en 2013 et que les successeurs de Monsieur Z ont quant à eux permis une réelle croissance des parts de marché cumulées atteignant 2,8 % dès la fin de l'année suivante.

La société reproche aussi à Monsieur Z des insuffisances en termes de management, certains collaborateurs ayant quitté le groupe du fait de sa personnalité, et certains animateurs ou collaborateur ayant tenu des propos à l'antenne ou divulgué des informations sans que celui-ci ne réagisse.

Elle lui fait grief aussi de n'avoir pas su persuader Madame ... d'accepter le poste de directeur des programmes ce qui a rendu nécessaire de prendre appui sur un consultant extérieur. Le poste n'a été pourvu que le 7 octobre 2014 soit 7 mois après le début de la vacance du poste.

Monsieur Z répond qu'il a déterminé ses objectifs sur la base de stocks de programmes manifestement surévalués comptablement qui ont finalement été dépréciés ce qu'il ne pouvait en aucun cas avoir perçu lors de sa prise de fonction, que ses résultats étaient en réalité encourageants par rapport à ceux de son prédécesseur limités à 1,9% et 0,2 % alors qu'il a atteint 2,4% et 0,4% en mai 2014. Il observe que ses résultats étant supérieurs à ceux de celui qui lui a succédé à son poste et qui disposait de moyens très supérieurs.

Il fait aussi état du fait que la tendance endémique à la baisse des audiences qui s'est en réalité confirmée ultérieurement résulte d'un mode de gouvernance inadapté au secteur de la télévision et invoque au soutien de son constat celui des experts financiers de Natixis. Il considère que la situation exigeait un repositionnement que la hiérarchie ne lui a pas permis d'opérer eu égard à l'absence du PDG.

Il affirme avoir exposé dès le 24 janvier 2014 une stratégie utile et des plans pour rétablir la situation sans que la direction ne lui donne ensuite les moyens nécessaires à cette politique en repoussant sans cesse les prises de décisions et en préconisant des économies de nature à

compromettre l'audience des chaînes.

Il fait observer que son successeur a obtenu davantage de crédits sans pour autant réussir à redresser le niveau d'audience. Il renvoie à l'analyse des salariés du groupe NRJ qui relèvent que le PDG applique la même règle qu'en politique, celle des 100 jours. "Une confiance totale est accordée au collaborateur pendant trois mois, mais si les résultats escomptés ou les signaux positifs apparus passé ce délai, le dirigeant se détache totalement du collaborateur.[...] la présidence reproduit année après année le même schéma face à des audiences en berne...la présidence ne connaît pas le temps de la télé. Résultat : elle est condamnée à l'échec".

Monsieur Z évoque aussi la baisse généralisée des audiences des chaînes TNT, en raison de la mutation du paysage audiovisuel, d'une concurrence accrue (lancement de 6 nouvelles chaînes).

S'agissant de l'utilisation du budget, il fait état du fait que la direction financière avait omis de prendre en compte dans ledit budget le montant dédié à l'acquisition de films, et fait observer que, selon les professionnels du secteur, un budget de 40 millions d'euros est en fait dans la moyenne basse du PAF. Il relève que son successeur a bénéficié d'un budget supérieur de 30 à 40 %, que lui-même n'avait pas la maîtrise des règles comptables de la gestion des stocks, à tel point que la direction financière a par exemple imposé la troisième rediffusion d'une saison d'une série en dépit des mauvais résultats d'audience et de l'impact négatif qu'elle peut avoir sur l'image de la chaîne. Il soutient que les diffusions d'émissions inédites stimulent les audiences.

Il conteste la critique qui lui est faite à propos d'un prétendu manque d'anticipation pour la grille de rentrée 2014/2015 alléguant que ce retard est imputable à la direction et à ses tergiversations.

Pour le reproche en lien avec l'absence d'offre alternative et digitale, il renvoie à la responsabilité du pôle Commerce et Développement, en charge de cette mission laquelle n'entraîne pas dans le champ de ses fonctions telles qu'elles ressortent du contrat de travail.

Il expose les motifs des départs de deux collaborateurs, l'un des deux répondant à une offre attractive du groupe Endemol et conteste en être responsable. Il confirme avoir rencontré des difficultés pour recruter un nouveau directeur des programmes eu égard à la mauvaise image du groupe dans le milieu.

Il affirme avoir rappelé à l'ordre l'un des animateurs pour les propos désobligeants qu'il avait tenus à l'antenne mais estime ne pas pouvoir être tenu pour responsable des débordements en plateaux.

Il fait observer que le document communiqué par l'employeur correspondant à la lettre de mise en garde du CSA ne concernait pas la période au cours de laquelle il a assumé ses fonctions puisqu'il évoquait l'exercice 2013. Il souligne que les quotas de diffusion pour l'année 2014 ont été respectés à l'exception de celui pour les programmes de Chérie 25, en raison de la faiblesse des offres et de leur prix trop élevés.

Il souligne que s'agissant des droits de "Crimes", il est parvenu à un accord équitable préservant la relation entre le groupe et Jean Marc ..., l'un des animateurs vedette du groupe.

Il considère enfin avoir permis une économie substantielle de 10,5 millions au groupe ainsi que cela ressort du courriel de David ... en date du 26 août 2014 relatifs aux "économies à fin juin reperv vs budget" et fait observer que les frais de taxi élevés sont dus à la prise en charge par le groupe et non par des producteurs externes des frais exposés pour l'émission "Unique au monde".

Au regard des éléments communiqués de part et d'autre la cour relève que :

- s'agissant du management assuré par M. Z, rien ne permet de retenir qu'il est responsable des départs de Messieurs ... et ... ni que Madame Florence ... a décliné l'offre de poste de Directeur des programmes pour des raisons en lien avec la personnalité de Monsieur Z, ni qu'il a failli en ne réagissant pas à un tweet que Monsieur ..., a lancé le 21 juillet 2014 dans lequel il annonçait : 'je viens de signer mon contrat avec NRJ12. Au programme : Tellement Vrai en animateur et prod + Le Mag + Les Anges et 10 primes de div! #Heureux#', aucun manquement à la confidentialité de la part de ce collaborateur ne pouvant être relevé puisque le contrat était signé.

- le recrutement d'un nouveau directeur des programmes a été le fruit d'un long processus. La cour relève qu'en égard aux articles de presse communiqués, les difficultés du groupe et spécialement du pôle TV étaient notoirement connues et rendaient en effet ce poste peu attractif. En tout état de cause, le manque d'attractivité du poste ne permet pas d'imputer le retard pris pour pourvoir le poste au seul management du salarié.

Par ailleurs, plusieurs analyses opérées par des spécialistes extérieurs au groupe font état du fait que plusieurs directeurs et adjoints du pôle télévision se sont succédé à ce poste avec le constat constant de "lourdes pertes pour cause d'audiences décevantes", observation étant faite que la stratégie du groupe était essentiellement définie par Jean-Paul

Les financiers de Natixis en novembre 2015 ont relevé que "M. Vincent ... directeur délégué du pôle télévision était alors sur le point de quitter le groupe ce départ faisant suite à celui de M. Bruno ... directeur des programmes".

Il était précisé que "M. Vincent ... a remplacé M. Z en 2014 qui lui-même avait remplacé Madame Christine ... et Gérald Brice ... en 2013".

L'analyste de Natixis précise que "comme nous l'avons indiqué à de nombreuses reprises le principal problème de la chaîne NRJ 12 est celui de son positionnement et non de son management. Il n'est pas opérationnel mais stratégique. C'est le positionnement généraliste choisi en 2005 confirmé en 2012 qui conduit à ces résultats d'audience et financiers négatifs.[...] NRJ 12 subit la concurrence frontale des groupes leaders tant sur l'audience que sur les programmes avec l'impossibilité de capitaliser sur un important catalogue. Le changement régulier de DG ne change donc pas grand-chose. Seul un changement radical de positionnement ou une vente permettrait de stopper les pertes".

Cet analyste conclut que "le nouveau départ de ce directeur délégué ne devrait pas modifier les perspectives financières du pôle et donc du groupe à moins que ce changement s'accompagne d'un changement radical de positionnement, d'un important travail de marketing et éventuellement d'une vente".

De même, les réponses apportées par Monsieur ... lors d'une interview après sa prise de

fonction et publiée après le départ de M. Z, montrent que "M. ... a pris la décision courageuse de se séparer pour 36 millions d'euros de programmes que le groupe détenait en stock", ce que manifestement il n'avait pas décidé lorsque Monsieur Z occupait ce poste l'année précédente, malgré l'inadéquation de ce stock avec les perspectives d'audience du public ciblé, ce que souligne Monsieur

La cour relève que Monsieur ..., dans une interview donnée au Figaro après le départ de Monsieur Z, précise avoir consenti une augmentation de 40 % du coût des programmes ce qui correspond à un investissement important et des moyens nouveaux dont n'a pas disposé Monsieur Z. Monsieur ... a aussi précisé qu' "en télévision il faut du temps pour s'installer" .

Il ressort de ces constats que les difficultés rencontrées en termes d'audiences et financiers par le pôle TV des deux chaînes qui correspondent en réalité aux griefs principaux pour justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle du salarié ne sont pas imputables à celui-ci, observation étant faite que les articles de presse font état de pertes constantes depuis une décennie entre 2005 et 2015, et le constat étant posé par des tiers tel un analyste extérieur que la problématique posée n'était pas d'ordre opérationnel mais était essentiellement stratégique relevant de la direction du groupe.

Il se déduit de l'ensemble de ces constats que M. Z tout comme les personnes auxquelles il a succédé ou comme celles qui lui ont succédé n'avait pas le pouvoir principal et exclusif d'impulser une autre orientation stratégique impliquant un repositionnement complet et radical des chaînes, laquelle orientation qui lui était en réalité imposée avait été mise en place depuis 2005, confirmée en 2012, soit juste deux années avant sa prise de poste et relevait de la responsabilité de la direction du groupe. Par voie de conséquence, le salarié ne peut se voir imputer la responsabilité exclusive de la politique de gestion des stocks et des investissements, de l'utilisation du budget qui lui a été imparti, de la maîtrise des frais, de la gestion du portefeuille des droits, des prétendues carences en matière d'anticipation dans les décisions à prendre sur la ligne éditoriale et dans l'établissement de la grille de la rentrée 2014-2015, de respect des obligations conventionnelles de Chérie 25.

De même, l'examen du contrat de travail ne permet pas de retenir qu'il incombait au premier chef à Monsieur Z de formuler des propositions concrètes en matières d'alternative et digitale.

Il s'ensuit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Le jugement du Conseil de prud'hommes sera donc infirmé sur ce point.

Sur le rappel de rémunération variable au titre de l'exercice 2014

Le contrat de travail prévoyait en son article 5 la faculté pour le salarié de percevoir une rémunération variable d'un montant de 100'000 euros bruts annuels en cas d'atteinte de ses objectifs à 100 %.

S'il est vrai qu'il appartient au juge de rechercher si les objectifs impartis au salarié étaient réalistes, et qu'il a été précédemment relevé que les performances insuffisantes du pôle TV du groupe ont pour origine l'environnement audiovisuel et le positionnement stratégique adopté par la direction du groupe, force est de relever que M. Z, professionnel averti dans ce domaine avait expressément accepté les objectifs fixés pour avoir contribué directement à leur fixation.

Dans ces conditions, c'est en pleine connaissance de cause d'un environnement audiovisuel

difficile que M. Z s'était directement engagé sur les objectifs qui lui ont été impartis étant observé qu'il avait été informé des enjeux auxquels il était confronté nonobstant le fait qu'il ne disposait pas de la latitude nécessaire pour faire évoluer la stratégie du groupe. Il ne peut a posteriori soutenir que les objectifs étaient irréalistes.

Le jugement déféré sera confirmé en ce qu'il rejette la demande en lien avec les objectifs. La cour débouterà Monsieur Z de sa demande de rappel de rémunération variable.

Sur le préjudice résultant de la rupture abusive'

Au vu des pièces et des explications fournies, compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Monsieur Z (132 000 Euros/12 soit 11 000 euros), de son âge, (55 ans) de son ancienneté (une année), 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, alors qu'il a créé une société dont les résultats sont encore faibles, la cour évalue exactement le préjudice subi par Monsieur Z du fait de la perte de l'emploi à la somme de 60 000 euros en application de l'article L.1235-5 du code du travail dans sa rédaction alors applicable.

Sur la procédure irrégulière de licenciement'

Il résulte des dispositions combinées des articles L.1235-5 et L.1235-2 du code du travail, dans leur rédaction alors applicable qu'en cas de méconnaissance des dispositions des articles L.1232-4 et L'.1233-13 relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux années d'ancienneté.

Dans le cas d'espèce, Monsieur Z fait valoir que l'employeur a pris et même annoncé la décision de le licencier avant la tenue de l'entretien préalable, ce qu'il établit par la communication d'articles de presse publiés dès le 29 septembre 2014, par un procès-verbal dressé le 30 septembre 2014 annonçant son départ alors que le licenciement a été notifié le 13 octobre 2014.

Cette irrégularité de la procédure est avérée et sera réparée par l'allocation d'une somme de 5000 euros.

Le jugement sera réformé sur ce point.

Succombant, la société NRJ GROUP sera condamnée aux dépens.

L'équité commande d'allouer à Monsieur Z la somme de 8.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur Z de sa demande relative à la rémunération variable, L'INFIRME pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la société NRJ GROUP à verser à Monsieur Z les sommes suivantes
- 60 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 5000 euros en réparation du préjudice résultant de l'irrégularité de la procédure de licenciement,

- 8.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE les parties du surplus des demandes,

LAISSE les dépens à la charge de la société NRJ GROUP .

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT