

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 4

ARRÊT DU 07 Février 2017

(n° , 13 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 14/02705

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 20 Janvier 2014 par le Conseil de Prud'hommes Formation paritaire de PARIS section encadrement RG n° 12/11238

APPELANTE

SA NRJ GROUP

adresse [...]

75016 PARIS

représentée par Me Yan-Eric LOGEAIS, avocat au barreau de PARIS, T03

INTIMÉE

Madame Polyanna Z PARIS

comparante en personne, assistée de Me Jean-Marie GUILLOUX, avocat au barreau de PARIS, G0818

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 16 Janvier 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mr Bruno BLANC, Président, chargé du rapport.

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

M. Bruno BLANC, Président

Mme Soleine HUNTER FALCK, Conseillère

Mme Anne PUIG-COURAGE, Conseillère

Qui en ont délibéré

Greffier : Madame Chantal HUTEAU, lors des débats

ARRÊT :

- Contradictoire,

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.

- signé par Mr Bruno BLANC, Président et par Madame Chantal HUTEAU, Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 20 juin 2011 prenant effet au 1er septembre 2011, Madame Polyanna Z a été engagée par la SA NRJ GROUP en qualité de Juriste pour y exercer les fonctions de Responsable Droit de la propriété industrielle.

La Convention collective nationale applicable aux relations contractuelles est celle de la Radiodiffusion.

Au dernier état de la relation de travail, le salaire mensuel brut moyen était de 5 416,66 euros.

Par lettre datée du 27 août 2012, Madame Polyanna Z a été convoquée pour le 7 septembre 2012 à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, assortie d'une dispense immédiate d'activité avec maintien de la rémunération .

Par courrier recommandé en date du 12 septembre 2012 , Madame Polyanna Z s'est vu notifier son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Contestant son licenciement, Madame Polyanna Z a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris le 12 octobre 2012 des chefs de demandes suivants :

- Juger irrégulière et abusive la procédure de licenciement réalisée à l'égard de Polyanna Z ;
- Juger que ses droits de la défense de Polyanna Z n'ont pas été respectés ;
- Juger que le licenciement de Polyanna Z par la société NRJ GROUP en date du 13 septembre 2012 est sans cause réelle et sérieuse ;
- Dommages et intérêts pour préjudice subi 40 000,00 euros ;
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 32 500,00 euros ;
- Article 700 du code de procédure civile 1 500,00 euros ;
- Exécution provisoire ;
- Remboursement au Pôle Emploi .

La SA NRJ Group a présenté une demande reconventionnelle tendant à obtenir la condamnation de Madame Polyanna Z à lui payer la somme de 3000,00 euros au titre des dispositions de l'article 700 de code de procédure civile .

La cour statue sur l'appel régulièrement interjeté par la SA NRJ Group du jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Paris le 20 janvier 2014 qui a :

- Condamné la société NRJ GROUP à payer à Madame Polyanna Z les sommes suivantes :

* 5 416,66 euros (CINQ MILLE QUATRE CENT SEIZE EUROS ET SOIXANTE SIX CENTIMES) à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;

*16 000 euros (SEIZE MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice subi ; Avec intérêts de droit à compter du jour du prononcé du jugement et jusqu'au jour du paiement

* 500 euros (CINQ CENT EUROS) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- Ordonné à la société NRJ GROUP le remboursement au Pôle Emploi des indemnités de chômage perçues par Madame Polyanna Z dans la limite de un mois et demi d'indemnités de chômage ;

- Débouté Madame Polyanna Z du surplus de ses demandes ;

- Débouté la société NRJ GROUP de sa demande reconventionnelle et la condamne aux dépens, dont le timbre fiscal de 35 euros.

Vu les conclusions en date du 16 janvier 2017, au soutien de ses observations orales, par lesquelles la SA NRJ Group demande à la cour de :

- Déclarer la société NRJ Group recevable et bien fondée en ses conclusions d'appel,

Y faisant droit,

- Infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris en date du 20 janvier 2014.

Statuant à nouveau :

- Constater que le licenciement de Madame Polyanna Z repose sur une cause réelle et sérieuse.

- Débouter Madame Polyanna Z de toutes ses demandes, fins et conclusions ;

- Condamner Madame Polyanna Z à payer à la société N R J Group la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Condamner Madame Polyanna Z aux dépens.

Vu les conclusions en date du 16 janvier 2017, au soutien de ses observations orales, par lesquelles Madame Polyanna Z demande à la cour de :

A titre principal,

- Confirmer le jugement du Conseil de Prud'hommes de Paris du 20 janvier 2014 en ce qu'il a jugé que le licenciement de Madame Polyanna Z était intervenu sans cause réelle et sérieuse ;

Et statuant à nouveau :

- Condamner la société NRJ GROUP à verser à Madame Polyanna Z la somme de 32.500 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 1235 14 du Code du travail, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes ;

- Condamner la société NRJ GROUP à verser à Madame Polyanna Z la somme de 40.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement vexatoire sur le fondement de l'article L. 1222-1 du Code de travail, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil de prud'hommes ;

A titre reconventionnel,

- Condamner la société NRJ GROUP à verser à Madame Polyanna Z la somme de 10.000 euros à titre de dommages et intérêts pour appel abusif ;

En tout état de cause,

- Infirmier le jugement entrepris sur le quantum de l'indemnité versée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et statuant à nouveau la fixer à 5.000 euros ;
- Condamner la société NRJ GROUP à verser à Madame Polyanna Z la somme de 5.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile au titre de l'instance d'appel ;
- Condamner la société NRJ GROUP aux entiers dépens.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Considérant que la lettre de licenciement, à laquelle il est expressément fait référence, qui fixe les limites du litige, lie les parties et le juge qui ne peut examiner d'autres griefs que ceux qu'elle énonce, est ainsi motivée :

".Vous avez été embauchée par la société NRJ Group le 1er septembre 2011-en qualité de Juriste, avec le titre de Responsable Propriété Intellectuelle.

A ce titre, dans le cadre de vos fonctions telles que définies dans votre contrat de travail, vous étiez en charge notamment de :

-L'assistance et le conseil juridique des diverses entités du Groupe NRJ, dans leurs activités et dans leurs développements, et plus particulièrement sur les questions touchant au Droit de la propriété intellectuelle (Droit d'auteurs, Droits Voisins, Droit des marques et des signes distinctifs.) et au Droit de la Communication,

- La rédaction et la négociation des contrats des diverses entités du Groupe NRJ dans le respect des règles juridiques (législation, jurisprudence, Conventions, usages internes et professionnels), et des intérêts du Groupe, soit directement, soit en coordination avec les juristes plus particulièrement en charge des questions de droit commercial et de NTIC, ou avec les Ressources humaines du Groupe,

- Le suivi juridique du portefeuille de marques, et du portefeuille de noms de domaines, en coordination avec le juriste en charge des dossiers de NTIC,

- La gestion des précontentieux et contentieux en liaison avec les avocats dans les dossiers relatifs à vos domaines d'activités,

-La participation à tous audits juridiques et contractuels, et audits de droits, en ce compris dans le cadre d'opérations de développement,

-L'assistance et la participation aux négociations avec les sociétés collectives de perception de droits d'auteurs et de droits voisins,

- Plus généralement, vous étiez amenée à intervenir sur toutes questions de droit relatives, notamment :

o à l'activité des antennes, aux émissions, programmes et contenus des différents médias du Groupe,

o à la production et à l'exploitation de spectacle vivant,

o à la production et à l'édition musicale,

o à la production audiovisuelle,

o aux partenariats, événements, concerts,

o aux activités et questions relatives à Internet et aux nouvelles technologies mettant en oeuvre des droits de propriété Intellectuelle,

o à l'acquisition et la protection des droits afférents aux contenus, marques, dénominations et noms de domaine des entités du Groupe

o aux contrats, y compris de travail, d'auteurs, d'artistes, de commande, de production, de licence, contrats commerciaux, etc. afférents à ces activités.

Recrutée en qualité de Responsable de périmètre (titre que vous étiez la seule à porter au sein du service), vous avez exigé et obtenu une rémunération conséquente.

Votre expérience, votre expertise, et votre autonomie alléguées dans tous les domaines de ce périmètre, et dans tous les aspects de sa gestion, ont donc été des facteurs déterminants dans votre recrutement à ce poste clé du service juridique.

Nous attendions de vous, outre une gestion autonome, fiable et opérationnelle de ce périmètre, une expertise et un conseil éclairé sur les dossiers stratégiques relevant de ces matières(notamment les négociations avec les sociétés de gestion collective).

Or, force est de constater qu'après un an en poste :

- vous ne maîtrisez pas le périmètre d'activité qui est le vôtre, et manquez de la fiabilité et ; de la sûreté technique qui devrait être inhérente à l'expérience professionnelle que vous revendiquez,

- vous ne respectez pas les directives données, et dans certains cas, ne les comprenez tout simplement pas, - vous ne faites preuve d'aucune autonomie, vous vous montrez incapable de gérer de manière autonome les dossiers de votre périmètre, et d'apporter une aide et des Solutions concrètes tant aux opérationnels qu'à la direction juridique dans les dossiers relevant de votre périmètre, contrairement à " ce que l'on est en droit d'attendre d'un-collaborateur de votre niveau.

Ces carences avaient pourtant été pointées par votre supérieur hiérarchique lors de votre entretien annuel d'évaluation en date du 02/04/2012. De surcroît, vous ne les aviez nullement contestées, tout en faisant valoir que vous n'aviez « que 6 mois d'expérience ».

Votre supérieur hiérarchique vous a alors clairement indiqué que des améliorations notables étaient attendues sur ces points essentiels.

Malgré un accompagnement constant et des directives orales et écrites de votre supérieur hiérarchique, la situation ne s'est nullement améliorée.

Vos insuffisances sont même apparues de manière criante au mois de juillet 2012 lorsque, en raison des vacances de votre supérieur hiérarchique, vous avez dû faire face, seule, aux dossiers de votre périmètre.

I Sur votre insuffisance professionnelle

Nous sommes contraints de constater des erreurs persistantes et une incapacité à gérer en autonomie et à dégager la stratégie appropriée dans des dossiers relevant de votre périmètre.

Votre insuffisance professionnelle perturbe le fonctionnement du service et a de graves répercussions pour le Groupe.

Nous avons été à votre écoute et avons cherché à améliorer la situation.

Or, en dépit des nombreuses alertes tant verbales qu'écrites que vous avez reçues (ex : EAE tenu en date du 02/04/12 et multiples e-mails) et de l'aide quotidienne que nous vous avons apportée, votre gestion des dossiers ne correspond pas à ce que l'on peut légitimement attendre d'une Juriste de votre niveau d'expérience.

A/ Ainsi, nous constatons des erreurs techniques graves et récurrentes :

A titre d'exemple, nous avons notamment constaté les éléments suivants :

1) Sur la gestion du pôle marque en Estonie, dossier que vous étiez censée gérer de manière autonome, vous avez fait preuve d'un manque flagrant de rigueur.

En effet, à la relecture de e-mails dont elle était en copie, votre supérieur hiérarchique a découvert à sa grande surprise que Jean-Paul Baudecroux, Président Directeur Général du Groupe NRJ, était présent dans la procédure, que vous gériez depuis plusieurs mois, et ce, sans que vous vous en soyez inquiétée (e-mail du 14/06/12).

Or, vous ne pouviez ignorer, compte tenu de votre ancienneté dans la société de votre périmètre, et des dossiers sur lesquels vous étiez intervenue, que Jean-Paul Baudecroux avait cédé ses marques à NRJ Group depuis plusieurs années, de sorte qu'il, n'avait rien à faire dans cette procédure à titre personnel.

Il vous appartenait donc de mettre à jour la procédure, afin que celle-ci soit régulière et que Jean Paul Baudecroux ne risque pas, dé surcroît, si nous perdions en appel une condamnation à titre personnel, à des dommages et intérêts.

Si elle n'avait pas été repérée par hasard par votre supérieur hiérarchique, cette erreur aurait pu avoir des conséquences catastrophiques pour le groupe, et accessoirement pour le service.

2) Sur l'avenant de reconduction de LBP, la société de production de Laurent Baffie .

Dans le cadre de ce dossier nous'avons constaté de nombreuses erreurs, malgré sa simplicité.

Ainsi, il vous a été demandé de procéder à la rédaction d'une simple reconduction du contrat initialement conclu. Il convient de souligner pourtant que par e-mail du 04/07/12, Monsieur Yves Taieb, Directeur Opérationnel des Antennes, vous demandait de reproduire « Une mécanique similaire à celle du précédent contrat ».

Or, la version soumise aux opérationnels était incompréhensible et contenait de surcroît des incohérences et des renvois d'articles erronés ainsi qu'une terminologie inappropriée, qui en faisaient un document-non seulement inexploitable mais surtout source de risques pour le groupe.

Votre supérieur hiérarchique a découvert ces erreurs car elle était en copie du mail d'envoi.

Tout en soulignant les carences principales de votre texte, elle vous a demandé en son absence, d'en revoir le contenu avec l'adjoint du service,

Vous avez alors répondu, que vous « n'aviez pas voulu faire un nouveau contrat, mais un avenant » pour ne pas compliquer les choses, démontrant ainsi que vous n'aviez pas compris vos erreurs.

Le sujet n'était évidemment pas la forme du document, mais son contenu.

A son retour, votre supérieur hiérarchique a constaté, non seulement que vous n'aviez pas trouvé le moyen, en un mois, de finaliser ce document avec les opérationnels, mais qu'en plus, vous aviez commis une erreur grossière sur la date de levée d'option au regard de la date de communication des résultats Médiamétrie.

Vous saviez pourtant, pour avoir eu ce sujet la saison dernière sur ce même contrat, que les résultats Médiamétrie ne sont pas rendus à la date du 15 janvier, et que, par conséquent, la date de levée d'option devait être repoussée. De surcroît, Yves Taieb avait appelé votre attention sur le fait qu'il souhaitait que cette date soit repoussée.

Sans cette vérification de votre supérieur hiérarchique, effectuée à son retour de congé, cet avenant aurait été assorti d'une clause de levée d'option privant les opérationnels de toute visibilité sur les résultats d'audience, ce qui la vidait d'une grande partie de son intérêt.

La gestion de ce dossier démontre votre manque de rigueur, ce qui est totalement incompatible avec les missions qui vous sont confiées.

3) Sur le dossier Proximea Communication Group (PCG)

Il vous a été demandé de rédiger un contrat de commande et de cession de droit entre Rire & Chansons et la société Proximea " Communication Group pour l'accomplissement d'une prestation consistant dans une chronique quotidienne.

Or, dans votre e-mail du 26/07/12 adressant le projet, vous avez indiqué ne pas avoir vérifié préalablement la disponibilité du titré « La fausse édition », préalable pourtant basique. Cette omission a ainsi décrédibilisé le service juridique auprès des opérationnels.

En outre, et entre autres, la clause relative à la durée du contrat (art.2) et plus particulièrement l'article 2,2 (clause de sortie) était non seulement incompréhensible mais faisait état d'une erreur technique manifeste et grossière.

En effet, il était juridiquement Inenvisageable que Rire & Chansons puisse mettre fin au contrat par anticipation le 31/01/13 et en informer PCG par lettre recommandée avec AR expédiée au plus tard le 31/01/13. Dans tout contrat de prestation de service, un préavis raisonnable doit être respecté pour la rupture ou la signification de la non reconduction. Il s'agit pourtant là encore d'une règle de base du droit des contrats.

Une telle erreur aurait fait courir des risques considérables au groupe dans le cadre de la mise en oeuvre de ce contrat, notamment le risque d'une action judiciaire pour rupture brutale des relations commerciales, sur le fondement de l'article L. 442-6,1 du Code de commerce.

Votre négligence dans le traitement de ce dossier est patente. Or, en votre qualité de Juriste, Responsable Propriété Intellectuelle, nous sommes en droit d'attendre une certaine rigueur dans votre travail et ne sommes pas tenus de supporter constamment vos erreurs .

De telles erreurs, grossières, sont inadmissibles de la part d'une juriste de votre expérience. Elles fragilisent et ralentissent le processus de décisions et sont source de risques constants pour l'activité du service et pour le groupe.

B/ Ces erreurs s'accompagnent d'une incapacité à gérer seule des dossiers relevant de votre périmètre, en dégageant la stratégie et les solutions appropriées .

Ainsi, là encore, à titre non limitatif, nous avons déploré récemment :

1) Sur la gestion du dossier Verlhac

Dans le cadre d'un projet de livre sur NRJ, l'éditeur a tenté de nous faire supporter l'obtention des droits relatifs à la publication de photographies alors que nous n'avions jamais entendu donner des droits quelconques sur les documents d'archives utilisés.

Vous vous êtes montrée incapable de gérer, sans l'aide de votre direction, pourtant en vacances, ce dossier simple relevant strictement de votre périmètre.

Il suffisait pourtant de renvoyer votre interlocuteur à ses responsabilités d'éditeur, en dégageant notre responsabilité au regard de la titularité des droits sur les documents fournis, et de la clearance des droits attachés.

Votre supérieur hiérarchique a dû vous dicter la marche à suivre, puis le mail à faire envoyer à l'éditeur par Charles Benoît, Directeur de la Communication, pour régler la question et minimiser les risques.

Face à la réponse de l'éditeur, qui mettait en cause la responsabilité de NRJ dans les retards éventuels de parution liés à notre demande, c'est votre supérieur qui a dû vous demander de lui apporter la réponse appropriée, vous indiquant par e-mail (e-mails des 24, 27 et 31/07/12) ce qu'il convenait de faire écrire à Charles Benoît.

Vous n'aviez pas compris la nécessité de répondre, et vous êtes montrée incapable de rédiger un projet de réponse satisfaisant, malgré des directives claires et écrites.

Au final, votre supérieur hiérarchique a dû vous demander de transmettre les éléments à un conseil extérieur, et gérer à distance ce dossier avec ledit conseil, pendant ses congés.

Votre incapacité à gérer seule un dossier simple relevant de votre périmètre et de votre matière de prédilection est inacceptable.

2) Sur la diffusion des canulars de Pascal Sellem

Suite aux diffusions de canulars de Pascal Sellem pour lesquels les droits étaient contestés, nous avons reçu une sommation par voie d'huissier, annonçant une probable action en justice à l'encontre de NRJ.

Ne faisant preuve d'aucune proposition sur le plan de la stratégie, vous vous êtes simplement contentée de demander à notre conseil «s'il convenait de cesser la diffusion» (e-mail du 25/07/12), alors même que nous étions en droit d'attendre, au regard de votre poste, une proposition adaptée quant à la marche à suivre.

En effet, dans ce-contexte, face aux risques encourus, nous positionner en qualité de producteur des enregistrements (utilisation des moyens mis à disposition) pouvait minorer les risques et en tout état de cause nous mettre en meilleure position pour négocier une transaction.

Votre supérieur hiérarchique vous l'a d'ailleurs suggéré, puisque vous n'en aviez pas eu l'idée, par téléphone, depuis son lieu de vacances.

Il vous appartenait de vous rapprocher des opérationnels pour obtenir les éléments de nature à étayer cette position et à la mettre en oeuvre.

Or, à son retour, cette dernière a constaté que vous n'aviez rien fait en ce sens, et que vous n'en aviez même pas parlé à notre conseil, qui considérait pourtant que c'était une excellente idée.

Votre manque de vision stratégique dans un tel dossier précontentieux est inadmissible, surtout émanant d'un ancien avocat ayant une longue expérience du contentieux.

Force est de constater que vous n'assurez pas le rôle de conseil qui vous est dévolu et qui fait pourtant partie intégrante de votre mission telle que définie dans votre contrat de travail.

II Sur votre Irrespect des directives

Dans le cadre du dossier Cléopâtre en Corée, votre supérieure hiérarchique vous a demandé instamment, par e-mail du 14/06/12, de vérifier qu'il n'y ait pas de problème au regard des stipulations relatives aux « soundtracks » ainsi qu'au regard des contrats de licence avec les maisons de disques. N'accomplissant pas les directives données, des modifications ont dues être apportées après que les Coréens aient donné leur acceptation de principe, risquant ainsi de remettre en cause l'intégralité de l'accord conclu.

Par ailleurs, bon nombre de vos dossiers restent en suspens sans qu'aucune réponse ne soit apportée. A titre non exhaustif, il est à citer des emails aux termes desquels votre hiérarchie vous demandait : - si le contrat d'enregistrement était signé dans le cadre du dossier NTCA (e-mail 23/07/12), - si vous aviez reçu un document en attente (e-mail 03/08/12) ou encore un e-mail du 3 septembre dernier attestant de votre inaction depuis le 07/06/12 dans le cadre du contrat NRL Music Awards 2012. Une telle inertie n'est pas acceptable.

III Sur votre manque d'autonomie et de sens opérationnel

Contrairement à ce que l'on est en droit d'attendre d'un collaborateur de votre expérience, vous ne faites preuve d'aucune autonomie et d'aucun sens opérationnel et pratique.

Votre supérieur, hiérarchique est constamment contraint d'intervenir sur les dossiers qui vous incombent notamment en vous indiquant précisément ce qui est attendu de vous.

Ainsi, de nouveau à titre d'exemple non limitatif :

1) Sur la gestion du dossier Yvan Cassar/Cléopâtre

Votre incapacité à gérer ce dossier, simple, dans lequel il ne s'agissait que de récupérer un contrat signé auprès de l'agent d'un artiste, a conduit à deux reprises différentes, en date des 14 et 28/05/12, votre supérieur hiérarchique à intervenir à votre place afin de rédiger un courrier de réponse à l'attention de votre interlocutrice Madame Virginie Borgeaud, Présidente de Music Manager Forum France.

En effet, cette dernière ne vous adressant pas les contrats demandés, il convenait simplement de faire preuve de fermeté et de pragmatisme. Il n'est pas normal que des projets de courriels simples tels que ceux-ci doivent être revus, et corrigés par votre supérieur.

Malgré des conseils constants, vous vous montrez incapable de mener simplement à bien eh temps utiles des dossiers, de manière opérationnelle.

Vous multipliez à plaisir les complications, vous noyant dans les détails en perdant de vue l'essentiel.

Ainsi, et à titre d'exemples non limitatifs :

2) Dans le cadre du dossier Energy LLC dans lequel vous étiez à l'origine d'une situation inextricable, où il vous a été demandé de proposer une solution rapide, simple et juridiquement valide » (email 22/05/12). Vous n'avez pas été capable de le faire.

3) Dans le dossier des jingles de chérie FM, vous avez également multiplié les complications, au point d'ulcérer les opérationnels et de faire traîner la situation pendant des semaines.

Vous avez fini par valider un « devis » sur lequel la mention essentielle relative à la question des droits était placée après la signature des parties, sur une page annexe ! Là encore, votre supérieur hiérarchique a dû vous demander de rectifier le tir sans délai pour sortir d'une situation qui n'avait que trop duré.

4) Dans un dossier impliquant des discussions avec Warner pour le contrat d'édition de Rodrigue Janois, vous avez amplifié les complications et insisté auprès de Warner, pour obtenir des modifications, créant ainsi une crispation qui bloquait la signature de l'ensemble des contrats d'édition de la comédie musicale 1789.

Finalement, il s'est avéré, après consultation de Maître Pourrinet, que vos demandes étaient inutiles et sans objet, et que vous aviez donc bloqué la situation pour rien, dégradant au passage les relations et la crédibilité du Directeur Juridique auprès de Warner, puisque sur vos assertions, votre supérieur hiérarchique avait relayé votre demande auprès de cette société.

Vous n'apportez aucune aide opérationnelle à votre direction. Par exemple, en ce qui concerne les sociétés de gestion collective :

5) Une remarque identique vous a été faite à l'occasion de la rédaction du projet d'avenant n°5 NRJ Hit pour 2012. Ne revenant pas vers votre interlocutrice conformément aux délais convenus dans votre email du 02/05/12, cette dernière s'est adressée à votre supérieure hiérarchique (email de relance du 05/07/12),

6) N'ayant émis aucune préconisation -le mémo remis en date du 08/06/12 sous forme de tableau étant simplement inexploitable- il vous a été demandé de proposer un projet de réponse. Néanmoins, afin d'obtenir rapidement le courrier attendu et de régulariser ainsi ce dossier sans tarder, votre supérieur a été contraint de vous dicter un courrier.

Ainsi, votre hiérarchie est constamment obligée de venir à votre aide sur des dossiers de base, par exemple :

Par e-mail du 11/07/12, votre supérieure vous a demandé, dans le dossier de la lettre accord NTCA, « de vérifier attentivement et de lui confirmer que les contrats à signer par Maryam Salehi, Directeur Délégué à la Direction Générale étaient compatibles avec les termes de l'accord de Mercury ». Ces vérifications n'auraient évidemment pas du vous être demandées au regard du poste que vous occupez. Il en va de même lorsque votre manager estime

nécessaire de vous demander de « vérifier la cohérence de l'avenant au contrat PDS avec le contrat initial, en plus de l'analyse classique » (e-mail 10/07/12).

Plus encore, en matière de dossier .courant- reportage sur Justin Bieber- il a fallu répondre à vos interrogations les plus élémentaires en vous indiquant qu'il convenait de faire « comme d'habitude » (e-mail 2.2/06/12).

Attendant la confirmation de l'arrêt d'une émission télévisuelle « Dream with me », vous avez néanmoins Interrogé votre manager afin de savoir si vous deviez « attendre sur l'avenant » à rédiger. Ce défaut d'autonomie manifeste a entraîné une réponse évidente « Oui, bien sûr on ne bouge pas » (e-mail 06/06).

Une fois encore, votre manque flagrant d'autonomie a été constatée dans le dossier Avicll/ NRJ. Bien qu'un opérationnel ait garanti une diffusion contrairement aux instructions du CSA, votre devoir était de le reprendre et de proposer en ce sens un projet d'email. Or, ne faisant preuve d'aucune autonomie, vous vous contentez d'indiquer à votre supérieure hiérarchique que vous êtes « un peu embêtée par la situation » (e-mail 11/06/12).

Vous vous montrez incapable d'apporter un conseil utile et opérationnel à vos interlocuteurs.

Votre supérieur hiérarchique n'a cessé de vous demander de transmettre des préconisations claires au lieu d'adresser des e-mails « fleuves », qui ne sont d'aucune aide.

Vous allez parfois jusqu'à demander aux opérationnels de vous répondre sur des questions qui relèvent de votre périmètre et sur lesquels ils devraient bénéficier, au contraire, de vos conseils.

Vous ne faites preuve d'aucun esprit de synthèse. Les demandes d'informations et les problématiques dont vous faites état ne permettent pas à vos différents interlocuteurs de répondre et de prendre des décisions. Ce faisant, vous n'assumez pas le rôle essentiel de conseil qui vous incombe.

Ainsi, un email adressé le 26/03/12 à Fabrice Kost, Directeur de NRJ Music, en est la parfaite illustration. Le noyant dans un flot de question, vous jugez en outre utile de lui indiquer que vous allez vous « replonger dans le correspondance de ce dossier », cela étant un préalable nécessaire à toute réponse.

Vous lui transmettez un projet, tout en le mettant dans l'incapacité de vous répondre sur ledit projet, puisque vous lui posez des questions juridiques.

Vous n'avez d'ailleurs, ensuite de ce mail totalement inutile, nullement relancé l'opérationnel, de sorte que le contrat de coédition n'est toujours pas conclu, et que NRJ PUBLISHING a perdu les sommes lui revenant à ce titre, qu'elle aurait du percevoir auprès de la SACEM.

Ne constatant aucune amélioration, votre manager vous précise par e-mail du 11/05/12 que les opérationnels ont « besoins de savoir pourquoi on leur pose la question».

Par e-mail du 18/05/12 puis du 07/06/12, votre supérieur vous demande à nouveau d'être synthétique sur les dossiers ciblés (les contrats choristes et NRJ Music Awards 2012), cela pouvant être source d'agacement (contrats Warner. E-mail 24/05/12), ou encore d'incompréhension notamment du Directeur Délégué à la Direction Générale (e-mail 23/05/12)

relatif à la signature de l'annexe des contrats cadre des auteurs compositeurs). Cette incapacité à répondre de manière concise et claire démontre une fois encore votre manque de synthèse.

Il convient de souligner que votre manque de réponse synthétique a été clairement souligné à deux reprises par Jean-François Mbinard, Chargé de Mission auprès du Directeur Délégué à la Direction.Générale (e-mail des 13/07 et 03/08/12).

Or, en dépit de cet accompagnement, nous n'avons constaté aucune amélioration significative dans votre travail.

Ces faits mettent en cause la bonne marche du service, ce qui ne nous permet pas d'envisager de vous maintenir à votre poste.

Nous sommes donc contraints de mettre un terme à notre relation de travail.

La date de la présentation de cette lettre à votre domicile fixera en conséquence le point de départ de votre préavis d'une durée de trois mois, que nous vous dispensons d'effectuer.

Vous recevrez pendant la durée de ce préavis, une indemnité compensatrice de préavis, correspondant au salaire que vous auriez perçu si vous aviez travaillé, et versée aux échéances normales de la paye.

En outre nous levons la clause de non concurrence contenue dans votre contrat de travail.

Cette dernière ne vous sera donc pas rémunérée.

A l'issue de votre préavis, nous vous remettrons votre solde de tout compte, votre certificat de travail, ainsi que l'attestation destinée au Pôle Emploi.

Par ailleurs, nous vous informons que vous avez acquis 28 heures au titre du droit individuel à la formation (DIF), correspondant à une somme de 256,20euros.

Ces heures, à condition que vous en fassiez la demande avant la fin de votre préavis, pourront être utilisées pour financer, au cours de votre préavis ou postérieurement à celui-ci, tout ou partie d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience professionnelle.

L'action choisie sera financée, en tout ou partie, par la somme mentionnée ci-dessus.

Par ailleurs, vous pourrez solliciter, à l'issue de la rupture effective de votre contrat de travail et pendant les deux premières années chez votre nouvel employeur, le bénéfice de la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquis au titre du droit individuel à la formation et non utilisé, multiplié par le montant forfaitaire visé au deuxième alinéa de l'article L. 6332-14 du Code du travail, afin de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Vous pourrez enfin demander à bénéficier de cette somme afin de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, à l'issue de la rupture effective de votre contrat de travail et pendant la période de prise en charge par le régime d'assurance chômage." ;

Considérant qu'en application de l'article L 1235-1 du code du travail, il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et de former sa conviction au vu des éléments fournis par les parties ;

Considérant que si l'appréciation des aptitudes professionnelles à l'emploi incombe à l'employeur, l'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultat dès lors qu'elles sont soutenues doivent reposer sur des éléments concrets et des griefs suffisamment pertinents pour justifier le licenciement

Considérant que si la lettre de licenciement fait état de nombreux griefs détaillés et circonstanciés, force est de constater que la SA NRJ Group verse aux débats, pour établir la matérialité des faits reprochés, ses pièces numérotées de 5 à 26 constituées uniquement de courriels qui traduisent uniquement les échanges qui traduisent les rapports d'un service juridique avec ses interlocuteurs et les débats propres à finaliser des contrats complexes ;

Qu'il sera également relevé, ainsi que l'a déjà indiqué le Conseil de Prud'hommes, alors que la relation contractuelle n'a duré qu'une année, que l'évaluation de Madame Polyanna Z, faite après sept mois de présence dans l'entreprise est la suivante :

- un objectif atteint ("assistance sur les franchises à l'international") et un objectif non atteint ("gérer les dossiers de droits d'auteur et propriété intellectuelle du service de manière autonome") ;
- une appréciation globale placée entre "objectifs en partie atteints" et "objectifs non atteints", accompagnés du commentaire : "une amélioration est attendue sur les points évoqués en 1 de manière sensible. Toutefois, l'implication et la motivation sont réelles et appréciables" ;
- une notation des douze critères concourant à "la maîtrise du poste et des compétences liées" se ventilant en une de niveau "expertise", une de niveau "bonne maîtrise", huit de niveau "en adéquation avec le poste", quatre de niveau "à développer" ;

Que cette évaluation est incompatible avec la sanction prise quatre mois (hors congés) avant l'initiation de la procédure de licenciement ;

Que dès lors le jugement sera confirmé en ce qu'il a dit le licenciement de Madame Polyanna Z dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Que le jugement sera également confirmé en ce qu'il a jugé que la dispense d'activité pendant la procédure de licenciement n'avait le caractère d'une mise à pied conservatoire, Madame Polyanna Z étant rémunérée pendant cette période ;

Que par ailleurs, sur le fondement de l'article L 1235-5 du code du travail, le jugement sera confirmé en ce qu'il a justement apprécié le préjudice subi par Madame Polyanna Z laquelle a retrouvé un emploi dès le début de l'année 2013 ;

Qu'ainsi, les différends chefs de préjudice ont bien été appréciés par le Conseil de Prud'hommes ;

Sur les autres demandes :

Considérant que les moyens soutenus par la SA NRJ Group ne font que réitérer, sous une forme nouvelle, mais sans justification complémentaire utile, ceux dont les premiers juges ont connu et auxquels, se livrant à une exacte appréciation des faits de la cause, et à une juste application des règles de droit s'y rapportant, ils ont répondu par des motifs pertinents et exacts que la cour adopte, sans qu'il soit nécessaire de suivre les parties dans le détail d'une discussion se situant au niveau d'une simple argumentation;

Considérant que le Conseil de prud'hommes de Paris, dans son jugement du 20 janvier 2014, a ordonné « le remboursement à Pôle Emploi par NRJ GROUP des indemnités de chômage versées à Mme Polyanna Z du jour de son licenciement au jour du prononcé du jugement, dans la limite de un mois et demi d'indemnités de chômage »;

Que, cependant, en application de l'article L. 1235-5 du code du travail, la condamnation de l'employeur à rembourser les indemnités de chômage versées au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse ne peut être prononcée que lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies, à savoir :

- l'entreprise occupe habituellement plus de 10 salariés ;
- le salarié licencié a plus de 2 années d'ancienneté

Qu'en l'espèce, Madame Polyanna Z ayant moins de 2 années d'ancienneté à la date de rupture de son contrat de travail, la société NRJ Group ne saurait être condamnée au remboursement des indemnités de chômage versées à cette dernière ;

Que le jugement sera infirmé sur ce chef de demande et la demande rejetée ;

Considérant, par ailleurs, que le simple exercice par la SA NRJ Group de la voie de recours que constitue l'appel ne présente en soi en l'absence de circonstances particulières, aucun caractère abusif ;

Considérant, enfin, qu'il n'apparaît pas équitable que Madame Polyanna Z conserve la charge de ses frais irrépétibles exposés en cause d'appel ;

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

Déclare recevable l'appel interjeté par la SA NRJ Group ;

Confirme le jugement déferé sauf en ce qu'il a Ordonné à la société NRJ GROUP le remboursement au Pôle Emploi des indemnités de chômage perçues par Madame Polyanna Z dans la limite de un mois et demi d'indemnités de chômage ;

Statuant à nouveau :

Dit n'y avoir lieu pour la SA NRJ Group au remboursement au Pôle Emploi des indemnités de chômage perçues par Madame Polyanna Z ;

Y ajoutant,

Déboute Madame Polyanna Z de sa demande de dommages et intérêts pour appel abusif ;

Condamne la SA NRJ Group à payer à Madame Polyanna Z la somme de 3.000 euros au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne la SA NRJ Group aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT