

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

**COUR D'APPEL DE SAINT-DENIS DE LA RÉUNION
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 15 MAI 2018**

AFFAIRE : N° RG 16/01837 Code Aff. :

ORIGINE JUGEMENT du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de SAINT DENIS en date du 29 Septembre 2016, rg n°

APPELANT

Monsieur Mike Patrice Manuel Z
Sainte Clotilde

Représentant Me Réza RAMASSAMY, avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Totale numéro 2016/007796 du 14/11/2016 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de Saint-Denis)

INTIMÉ

SARL LES ÉDITIONS DU KAPOKIER
Saint Denis

Représentant M e Jean-Pierre GAUTHIER dela SCP CANALE-GAUTHIER-ANTELME-BENTOLILA, avocat au barreau de SAINT-DENIS-DE-LA-REUNION

DÉBATS En application des dispositions de l'article 946 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 13 Février 2018 devant la cour composée de :

Président : M. Alain LACOUR, Président de chambre

Conseiller : M. Christian FABRE

Conseiller : Mme Suzanne GAUDY Qui en ont délibéré après avoir entendu les avocats en leurs plaidoiries.

A l'issue des débats, le président a indiqué que l'arrêt serait prononcé par sa mise à disposition le 24 avril 2018, mise à disposition prorogée à ce jour ;

ARRÊT : mis à disposition des parties le 15 MAI 2018

greffier lors des débats : Mme Nadia HANAFI

* *

LA COUR :

M. Manuel Z a été embauché par la société les Éditions du Kapokier, entreprise de presse à compter du 3 septembre 2007 par contrat 'nouvelles embauches' en qualité de rédacteur à temps complet. Au dernier état de la relation contractuelle, son salaire mensuel brut s'élevait à la somme de 1504,42 euros.

La société Éditions du Kapokier a pour activité la création, la publication et l'édition de revues périodiques et la publicité en général. L'étude, la préparation, l'organisation, la recherche et le conseil en publicité par la voie des journaux, revues et périodiques.

Le 10 mars 2014, la société Éditions du Kapokier a notifié à M. Z, un avertissement, en ces termes :

'Monsieur Manuel Z, Par la présente, je vous confirme les observations verbales qui vous ont été faites à plusieurs reprises concernant votre travail.

En effet, la qualité de votre travail d'écriture n'est pas acceptable. Votre manque d'intérêt à rendre un travail rédactionnel correspondant aux attentes de notre clientèle est préjudiciable pour l'entreprise.

Ces agissements constituent un manquement à vos obligations contractuelles.

De plus un tel comportement est préjudiciable au bon fonctionnement du service auquel vous êtes affecté.

En conséquence, je me vois dans l'obligation, par cette lettre, de vous adresser un avertissement.

Nous espérons que ce courrier engendrera des changements dans votre comportement et que de tels faits ne se renouvelleront plus.

Dans le cas contraire je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre encontre.

Nous vous prions d'agréer Monsieur..'

Le 18 mars 2014, l'employeur a notifié un nouvel avertissement à M. Z pour non respect des horaires de travail dans les termes suivants :

'Monsieur Manuel Z.

Par la présente nous vous ordonnons de respecter les horaires de travail.

Nous constatons que vous arrivez systématiquement en retard tous les matins. Pour ne prendre exemple que de la semaine du 10 au 14 mars voici vos heures d'arrivée :

Lundi 9 heures, mardi 9h30, mercredi 9h15, jeudi 9h15, vendredi 9h10 au lieu de 8h30.

Vous n'avez présenté aucune excuse, aucune explication aucun justificatif.

Ces agissements constituent un manquement à vos obligations contractuelles.

De plus un tel comportement est préjudiciable au bon fonctionnement du service auquel vous êtes affecté.

En conséquence, nous-nous voyons dans l'obligation, par cette lettre de vous adresser un nouvel avertissement.

Nous espérons que ce courrier engendrera des changements dans votre comportement et que de tels faits ne se renouvelleront plus.

Dans le cas contraire, je serai dans l'obligation de prendre des mesures plus sévères à votre encontre.

Nous vous prions d'agréez Monsieur..'

M. Z a contesté les deux avertissements, par courrier du 31 mars 2014 rédigé en ces termes :

Monsieur ..., J'accuse réception de vos deux courriers successifs d'avertissement. Croyez bien que j'apporte la plus grande attention à vos observations. Je regrette cependant que vous n'ayez pas retenu dans l'appréciation des incidents, certains éléments.

Concernant votre premier courrier d'avertissement en date du 10 mars 2014, vous mettez en cause la qualité de mon travail d'écriture et un manque d'intérêt à rendre le rédactionnel correspondant aux attentes de notre clientèle. Ceci, sans énoncer clairement les faits que vous me reprochez, sans indiquer la date des dits faits, et sans dire de quel rédactionnel il s'agit.

Je ne peux que supposer, cela pourrait être le rédactionnel de conférence de presse EDF, pour lequel, effectivement, vous m'avez fait des remarques orales sur la qualité de mon travail .

S'il s'agit bien de ce dossier, je vous rappelle comme indiqué lors de cette conversation, mes remarques sur les circonstances et mauvaises conditions d'exécution de ce travail précis, ne me permettant pas de rendre un travail d'écriture de qualité, comme les deux précédents rédactionnels ayant répondu aux attentes de notre clientèle.

J'estimais que mon travail n'était pas optimum mais mon projet a été contrôlé par la correctrice ; relu par la commerciale, également relu et modifié par vos soins. Personne ne m'a fait de remarques négatives et il a été envoyé à notre client.

Avec ces contrôles, il s'agit donc d'une responsabilité collective partagée. Je regrette que vous me considériez comme seul responsable d'un manque d'intérêt à rendre le rédactionnel correspondant aux attentes de notre clientèle. Votre décision de me sanctionner est injuste.

Par ailleurs, vous même, vous m'avez confié que certaines remarques potentielles de notre clientèle ne devaient pas systématiquement remettre en question la qualité de mon travail.

Ceci étant, je vous informe que je conteste cette sanction injuste pour imprécision des griefs.

En effet, votre courrier de premier avertissement n'est pas motivé comme prévu par la législation.

Il n'indique pas les événements justifiant la sanction, à date des faits, ni circonstances dans lesquelles ils se sont déroulés, ni les mesures qui doivent être prises par le salarié.

Il ne peut donc y avoir de sanction, soit un premier avertissement.

Concernant votre courrier de deuxième avertissement, je regrette que vous n'ayez pas retenu, là aussi dans l'appréciation des incidents certains éléments.

En effet sur les griefs concernant les horaires de travail, bien que non formalisé par écrit, nous avons convenu oralement de la possibilité d'arriver à 9 heures en compensant par un départ différé en pause déjeuner.

Par ailleurs, si vous évoquez des retards systématiques, vous ne mentionnez pas lorsque je suis présent au-delà de la fin de mes horaires, comme lors des conférences de presse avec cocktail en soirée, ou en période de bouclage où les rendus rédactionnels nécessitent parfois de dépasser les horaires.

De plus vous savez aussi que je pars après l'heure le soir. Vous ne le mentionnez pas non plus.

Ainsi, le lundi 17 mars 2014, la veille de votre courrier, et le mardi 18 mars 2014 en quittant le bureau, vous avez pu vous même constater que j'étais resté jusque vers les 18 heures pour le travail en compagnie d'autres collègues.

Mais j'apporte la plus grande attention à vos observations. Depuis l'envoi de l'avertissement des retards, comme vous l'avez constaté, je suis à l'heure et je respecte les horaires tels que définis (8h30-12 h/13h30-17h15 et 14h-16h30 le vendredi).

Je vous informe que votre courrier de deuxième avertissement est nul et non avenu.

En effet, comme il n'y a pas de premier avertissement, il ne peut y avoir de deuxième avertissement.

Comme tout un chacun, je peux commettre des erreurs. Je vous remercie de vos courriers qui me permettent d'y remédier pour contribuer au bon fonctionnement du service auquel je suis affecté et d'oeuvrer pour le bien de l'entreprise.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, veuillez agréer, Monsieur..'

Par courrier en réponse du 2 avril 2014, l'employeur a maintenu les avertissements en ces termes intégralement reproduits.

Monsieur,

Nous faisons suite à votre réponse reçue par AR concernant les avertissements, et à la réunion ayant eu lieu ce matin à propos de votre courrier.

1/ comme cela vous a été indiqué ce matin, nous maintenons les observations concernant la qualité de vos écrits, dont celui du reportage EDF, et il ne peut en aucun cas avoir de responsabilité collectifs sur ce sujet. La conséquence de ce manque d'intérêt à rendre un rédactionnel correspondant aux attentes de notre clientèle est une perte financière.

2/ concernant les horaires. Nous maintenons qu'il n'a jamais existé une quelconque discussion ou acceptation d'un aménagement de vos horaires.

Nous vous prions d'agréer Monsieur...'

La société Éditions du Kapokier a convoqué M. Z à un entretien préalable à éventuel licenciement par lettre du 14 avril 2014 et l'a licencié par lettre du 5 mai 2014 pour motif personnel, dans ces termes :

' Monsieur,

Nous faisons suite à notre entretien préalable du 28 avril 2014 et sommes contraints de vous notifier votre licenciement pour motif personnel, compte tenu des éléments suivants.

- Votre non-respect réitéré des horaires. Vous avez reconnu, lors de l'entretien en présence du représentant salarial, n'avoir pas respecté les horaires de travail jusqu'au vendredi 25 avril 2014 malgré les avertissements (LRAR datée du 18 mars 2014, LRAR du 2 avril 2014) et malgré votre lettre affirmant respecter dorénavant les horaires de travail (LR datée du 31 mars 2014).
- Votre non-respect des procédures de vérification. Vous êtes dans l'impossibilité de fournir les documents permettant les vérifications nécessaires à la véracité de vos écrits. Votre comportement expose l'entreprise à des actions en justice de tiers concernant par exemple les textes de la rubrique Médiacom du Mémento 418. Cela n'est pas acceptable. Vos écrits non documentés sont préjudiciables pour l'entreprise.
- Votre refus de respecter vos obligations contractuelles, et malgré l'ordre de votre employeur de réécrire de façon professionnelle le texte concernant EDF Réunion, a pour conséquence directe une perte financière pour l'entreprise (LRAR datée du 10 mars, LRAR du 2 avril 2014, courrier daté du 5 mars d'EDF Réunion, bon de commande EDF non effectué). Votre attitude a été une nouvelle fois confirmée lors de l'entretien en présence du représentant salarial. Un tel comportement n'est pas acceptable.
- Votre non-respect de la méthode de travail en faveur d'une rédaction professionnelle normale crée un dysfonctionnement anormal. Vous attribuez, par exemple, dans vos écrits des propos au Président de la Région Réunion qui n'ont jamais existé (document original : article titré la culture d'entreprise devrait être inculqué dès le secondaire.
- Vous avez intentionnellement trompé votre employeur en faisant croire que de nombreux écrits étaient issus de votre travail rédactionnel pour lequel vous êtes rémunéré (exemple : copie de votre correspondance par mail du 10 avril). En présence du représentant salarial lors de l'entretien au vu des documents originaux prouvant l'existence de plagiat et l'absence d'un travail rédactionnel professionnel, vous avez reconnu faire du copier- coller vous attribuant le travail rédactionnel provenant de personnes étrangères à l'entreprise ceci concerne notamment les articles d'Air France, de l'ADR, des Brasseries de Bourbon... à comparer aux documents

originaux. Ce comportement est inadmissible et préjudiciable.

Vos explications recueillies lors de l'entretien du 28 avril 2014 sont de nature à renforcer notre décision et nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement pour motif personnel.

Votre préavis court à compter du 5 mai pour se terminer le 5 juillet mais vous dispensons de l'effectuer. Vous percevrez une indemnité compensatrice de préavis qui vous sera réglée le 7 mai à 14 heures....(..)

Nous vous prions d'agréer Monsieur..'

Contestant son licenciement, M. Z, a saisi, le 25 août 2015, le conseil de prud'hommes de Saint-Denis de demandes en paiement d'indemnités de rupture et de diverses sommes au titre de l'exécution du contrat de travail.

Par jugement du 29 septembre 2016, le conseil de prud'hommes a :

- dit que le licenciement de M. Z est fondé sur une cause réelle et sérieuse ;
- dit que les deux avertissements infligés à M. Z au cours du mois de mars 2014 sont justifiés ;
- dit que M. Z engagé en qualité de rédacteur ne relevait pas du statut de journaliste et qu'en conséquence il ne pouvait se prévaloir de la convention collective des journalistes et des avantages y afférents ;
- dit que l'indemnité de rupture prévue au contrat nouvelle embauche ne peut trouver à s'appliquer le contrat ayant été transformé en contrat à durée indéterminée de droit commun ;
- dit que M. Z n'apporte aucun élément permettant d'évaluer le préjudice qu'il aurait subi du fait de l'attestation Pôle emploi prétendument erronée;

En conséquence :

- débouté M. Z de l'ensemble de ses demandes,
- condamné M. Z aux dépens.

M. Z a interjeté appel du jugement par déclaration du 27 octobre 2016.

Selon dernières conclusions transmises le 27 janvier 2017, M. Z demande à la cour d'infirmer le jugement ; d'annuler les avertissements des 10 mars 2014 et 18 mars 2014 ; dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamner la société Les Éditions du Kapokier à lui remettre une attestation Pôle emploi rectifiée sous astreinte et à lui payer les sommes suivantes

- 6.191,84 euros à titre de rappel de salaire,
- 1.677,98 euros au titre des primes d'ancienneté,

- 8.850,45 euros au titre des primes de treizième mois,
- 537,46 euros à titre du reliquat de l'indemnité compensatrice de préavis, -12.127,49 euros au titre du solde de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 9.494,98 euros au titre de l'indemnité contractuelle de rupture de 8%,
- 5.000 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait du refus de remettre l'attestation pôle emploi rectifiée,
- 26.597,25 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, - 26.597,25 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
- 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre condamnation de la société aux dépens.

Selon dernières conclusions transmises le 13 février 2017, la société Les Éditions du Kapokier demande à la cour de confirmer le jugement, débouter M. Z de ses demandes, le condamner aux dépens et au paiement de la somme de 5000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour un plus ample exposé des éléments de la cause, moyens et prétentions des parties, il est fait renvoi aux écritures susvisées conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS :

Sur l'application de la convention collective nationale des journalistes :

Selon dispositions de l'article L.7111-3 du code du travail :

Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. Le correspondant, qui travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

Aux termes de l'article L.7111-4 du même code : Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction, rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters- dessinateurs, reporters- photographes à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent à un titre quelconque qu'une collaboration occasionnelle.

M. Z invoque ces dispositions et soutient qu'il aurait dû se voir appliquer le statut de journaliste professionnel par la société Éditions du Kapokier et bénéficiaire en conséquence des dispositions de la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976.

S'il résulte des dispositions précitées du code du travail, que peuvent être assimilés aux journalistes professionnels, notamment les rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, la reconnaissance de la qualité de journaliste professionnel suppose une

collaboration intellectuelle à l'entreprise de presse, ce qui exclut toute activité de promotion d'un produit ou d'une marque dont la publication concernée serait le support à des fins essentiellement publicitaires ou commerciales.

Il est établi en l'espèce, que M. Z a été embauché en qualité de rédacteur, par la société de presse les Éditions du Kapokier qui a pour activité la création, la publication et l'édition de revues périodiques et la publicité en général.

M. Z admet qu'il était chargé de la rédaction de publi-reportages mais soutient que son activité principale consistait en la rédaction d'articles, réalisation d'interviews et la rédaction de dossiers thématiques, sans produire le moindre élément probant de sa production rédactionnelle et d'une collaboration intellectuelle à l'activité de la société Éditions du Kapokier.

La société Éditions du Kapokier fait valoir que M. Z, n'a jamais contesté la mention de rédacteur figurant sur les bulletins de paye pendant toute la durée du contrat de travail ce qui n'est pas discuté.

S'il est avéré que M. Z a présenté des demandes de congés en se désignant comme journaliste, en juin 2010 et juin 2011 (pièce 28 produite par M. Z) ainsi qu'il le fait valoir, il n'en demeure pas moins, ainsi que l'objecte la société éditrice en réplique, que M. Z a ultérieurement présenté en 2013 des demandes de congés en mentionnant sa qualité de rédacteur (pièces 2 et 3 produites par l'intimée).

Enfin, M. Z s'il justifie de la détention d'une carte d'identité professionnelle de journaliste pour les années 2015 et 2016 (pièce 33), n'établit pas avoir obtenu la délivrance d'une carte de journaliste pour les années antérieures.

Il prétend avoir obtenu une rétroactivité de deux ans, en se prévalant d'un courrier du 19 novembre 2015 du président de la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP), mais ne justifie pas de l'obtention d'une carte professionnelle pour les années 2013 et 2014 recouvrant sa période d'activité au sein de la société Éditions du Kapokier.

En considération de ces éléments, M. Z dont la collaboration intellectuelle à l'entreprise de presse n'est pas établie, sera débouté de sa demande tendant à se voir reconnaître la qualité de journaliste pour la durée de la relation contractuelle avec la société les Éditions du Kapokier et appliquer la convention collective nationale des journalistes.

Les demandes en paiement d'un rappel de salaires de 6097,49 euros, d'une prime d'ancienneté de 1 677,98 euros, de 8 850,45 euros à titre de prime de 13ème mois, fondées sur la convention collective seront en conséquence rejetées.

Par conséquent, le jugement est confirmé de ces chefs.

Sur les avertissements des 10 mars 2014 et 18 mars 2014.

Selon dispositions de l'article 954 du code de procédure civile, applicables en l'espèce, l'appel ayant été formé postérieurement au 1er août 2016, date d'entrée en vigueur du décret n°2016-660 du 20 mai 2016 :

Les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ses prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées. Un bordereau récapitulatif des pièces est annexé.

Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. La cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif.

Les parties doivent reprendre dans leurs dernières écritures, les prétentions et moyens précédemment présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la cour ne statue que sur les dernières conclusions déposées.

La partie qui conclut à l'infirmité du jugement doit expressément énoncer les moyens qu'elle invoque sans pouvoir procéder par voie de référence à ses conclusions de première instance.

La partie qui, sans énoncer de nouveaux moyens demande la confirmation du jugement est réputée s'en approprier les motifs.

M. Z n'explique au soutien de l'appel, aucun moyen de critique du jugement qui a déclaré les deux avertissements justifiés. Il mentionne dans ses conclusions écrites, le courrier daté du 31 mars 2014 qu'il a adressé à l'employeur pour contester les avertissements, dans la partie intitulée 'faits et procédure' mais n'explique aucun motif de contestation dans la partie 'discussion'. La demande tendant à l'annulation des avertissements énoncée dans le dispositif des conclusions, n'est pas étayée.

La société Éditions du Kapokier demande la confirmation du jugement, qui ne peut qu'être confirmé de ce chef, la cour n'étant saisie d'aucun moyen de réformation.

Sur le licenciement :

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 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.

Ainsi l'administration de la preuve, en ce qui concerne le caractère réel et sérieux du licenciement n'incombe pas spécialement à l'une ou l'autre des parties, l'employeur devant toutefois fonder le licenciement sur des faits précis et matériellement vérifiables.

En l'espèce, cinq griefs sont reprochés à M. Z dans la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige :

- non-respect réitéré des horaires.
- non-respect des procédures de vérification.
- refus de se conformer aux instructions de son employeur, lequel lui avait ordonné de réécrire un texte concernant EDF Réunion

- non-respect de la méthode de travail permettant un résultat de qualité

- reprise à l'identique de documents émanant de clients ou de tiers à l'entreprise en lieu et place du travail rédactionnel attendu.

Sur le non respect des horaires :

La lettre de licenciement fait grief à M. Z d'un non respect réitéré des horaires jusqu'au 25 avril 2014 malgré avertissement du 18 mars 2014.

Elle mentionne que M. Z aurait reconnu lors de l'entretien préalable n'avoir pas respecté les horaires, ce qu'il conteste.

La société Éditions du Kapokier ne produit aucun compte rendu de l'entretien préalable, et discute celui produit par M. Z (pièce 24), établi par M. ..., conseiller du salarié, daté du 4 mai 2014, qui ne peut être retenu comme probant, en l'absence de signature de l'employeur.

La société Éditions du Kapokier, justifie par la production des attestations de trois salariés de l'entreprise Mme ..., Mme ..., M. ... que M. Z a persisté après l'avertissement du 18 mars 2014, à arriver en retard soit après 8h30. Mme ... précise que M. Z arrivait très fréquemment après 9 heures.

Elle produit également l'attestation d'un fournisseur, M. De ... qui témoigne avoir assisté à plusieurs reprises à des scènes, lors desquelles M. ... gérant de la société reprochait ses retards à M. Z, la dernière ayant eu lieu en avril 2014.

M. Z discute la force probante des témoignages, en faisant valoir qu'ils émanent de salariés, subordonnés, qu'il est surprenant qu'ils soient tous capables d'attester de retards, mais ne produit aucun témoignage contraire. Ces témoignages seront retenus et il s'en évince la persistance de retards répétés.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a retenu que le premier grief était établi. Sur le grief tiré du non respect des procédures de vérification :

Ainsi que le fait valoir M. Z la lettre de licenciement énonce sans la moindre indication d'un fait précis vérifiable : ' vous êtes dans l'impossibilité de fournir les documents permettant les vérifications nécessaires à la véracité de vos écrits'.

Aucune référence n'est faite à une demande de production, qui serait demeurée infructueuse.

La société Éditions du Kapokier produit pour tout élément à l'appui de ce grief les corrections apportées par le directeur de la publication en marge d'une rubrique Médias et communication et deux autres articles, publiés dans le Mémento n°418 du mois de mai 2014, (pièces 22, 22 bis, 22 ter) et affirme que des mentions concernant l'effectif d'une agence Globe communication, visée par l'un des articles seraient inexactes.

S'il est avéré que des corrections ont été apportées au travail de M. Z qui n'en disconvient pas, il n'est pas justifié pour autant d'un manquement aux procédures de vérification allégué.

Ce grief, en l'état des pièces produites est non établi et ne peut être retenu. Sur le grief tiré du non respect d'un ordre direct de l'employeur :

La société Éditions du Kapokier justifie par la production d'un courriel du 3 mars 2014, de M. Z (pièce 23), que ce dernier en réponse aux instructions de M. ... lui demandant de réécrire un article sur EDF a indiqué :

'j'assumerai tu n'as pas le réécrire, moi j'ai décidé que je ne ferai plus de publi'.

Le refus de M. Z d'obtempérer aux instructions de l'employeur est caractérisé par la production de ce courriel et constitue un acte d'insubordination ainsi que le fait valoir la société Éditions du Kapokier.

Cependant contrairement à ce que soutient la société Éditions du Kapokier, il s'évince de la chronologie des faits, que celle-ci, bien qu'informée le 03 mars 2014 du refus de M. Z de se conformer aux instructions de son employeur, a choisi, dans l'avertissement du 10 mai 2014 de sanctionner ce dernier, uniquement pour insuffisance qualitative de son travail d'écriture qualifié de non acceptable et de son absence d'intérêt à rendre un travail rédactionnel correspondant aux attentes de la clientèle et qu'elle a, ce faisant épuisé son pouvoir disciplinaire.

La société Les Éditions du Kapokier qui a choisi de sanctionner M. Z uniquement pour certains des faits relatifs au reportage EDF dont elle avait connaissance, ne pouvait ultérieurement lui reprocher l'insubordination dans la lettre de licenciement.

Ce grief ne peut être en conséquence, retenu.

Sur le grief tiré du non respect des méthodes de travail

M. Z soutient que les énonciations de la lettre de licenciement sont imprécises, sans faire référence à l'intégralité des termes concernant ce grief, qui précise que des propos erronés ont été prêtés au Président de la région Réunion dans un article titré la Culture d'entreprise devrait être inculquée dès le secondaire.

La société Éditions le Kapokier établit par la production de l'article publié en mai 2014 dans le numéro 418, (pièce 24) qu'il a été indiqué Autour de moi sont réunis la plupart des gens et acteurs qui comptent dans le secteur économique réunionnais, car c'est important d'avoir une passerelle renforcée entre eux et les jeux au lieu des jeunes

Elle prétend qu'une simple relecture aurait permis de remédier à cette erreur qui ne constitue pas une 'coquille' ainsi que le soutient M. Z, mais l'illustration d'un manque de rigueur professionnelle.

M. Z fait justement valoir sur ce point, que ses projets d'articles faisaient l'objet d'une relecture et que la présence d'une seule erreur de frappe ne saurait lui être personnellement imputée.

La société Éditions du Kapokier, produit également à l'appui de ce grief, le témoignage de Mme ... (pièce 9) commerçante qui atteste avoir contacté la société pour la promotion d'un produit et témoigne que ' M. Z est non seulement arrivé en retard sans s'excuser et avait une

attitude désintéressée de notre activité'

Elle produit l'attestation de M. ..., médecin et chef d'entreprise, qui indique avoir commandé un publi - reportage pour faire connaître la résidence senior qu'il venait d'ouvrir, avoir constaté que M. Z après être arrivé avec un important retard sur l'horaire convenu, n'avait pris que peu de notes et très peu de photos pendant la visite du site, expliquant que c'était sa manière de travailler.

M. ... indique que l'article qui lui a été transmis ne mentionnait pas le concept et les objectifs qui avaient été fixés lors de la rencontre et que les photos étaient mauvaises. Il précise que le texte se contentait de faire du copier-coller des documents qu'il avait remis à M. Z.

M. ... indique avoir fait part de sa très forte insatisfaction à M. ... qui lui a adressé une autre personne.

M. Z, conteste ce témoignage en faisant valoir qu'il est en partie dactylographié ce qui est insuffisant à motiver son rejet.

Ces attestations dont il s'évince le non respect par M. Z de l'heure des rendez-vous convenus avec la clientèle pour les reportages promotionnels, constitue un manquement aux méthodes de travail. Le grief est en conséquence retenu comme caractérisé.

Sur le grief tiré de l'absence de travail rédactionnel personnel :

La société Éditions du Kapokier produit les articles rédigés par M. Z (pièce 26) concernant Air France (Brasilia nouvelle destination d'Air France au Brésil), Les Brasseries de Bourbon (Schweppes revisite l'un des grands classiques avec Original Lemon) et communiqués de presse adressés par les sociétés en avril 2014 (pièce 25) dont il s'évince que M. Z, a repris pour la rédaction de 'brèves' la teneur exacte des communiqués, ce qu'il ne discute pas.

M. Z réplique qu'il ne pouvait créer l'information, que la reprise des communiqués de presse des entreprises par les journalistes est une pratique quotidienne et ne peut s'apparenter à du 'plagiat'. Il ne verse aucune pièce de nature à étayer la pratique invoquée qui est démentie par une attestation de Mme ...- Chune directrice de publication du journal le Quotidien (pièce 29) produite par la société Les Éditions du Kapokier qui indique :

Dans la profession les 'copier-coller' sont utilisés avec parcimonie. Nous les utilisons en effet pour reproduire des morceaux ou fragments de textes qui permettent d'illustrer ou d'éclairer le travail d'analyse et de recherche du journaliste. Analyse qui constitue d'ailleurs son coeur de métier. En aucun cas nous ne publions en entier les communiqués que nous recevons. Notre métier est de traiter l'information reçue par rapport à notre analyse.

Le motif invoqué par M. Z est inopérant, à justifier la reprise intégrale des communiqués et l'absence de travail personnel .

Il résulte de l'ensemble de ces éléments, que, nonobstant un avertissement notifié le 18 mars 2014, M. Z a persisté à arriver en retard refusant de prendre en compte les directives de l'employeur ; qu'il a procédé par reproduction de communiqués lors de la rédaction de brèves et méconnu les méthodes de travail.

Le non-respect des horaires de travail et retards réitérés après avertissement ainsi que les manquements professionnels consistant en la reproduction de communiqués et retards lors des reportages qui sont établis, constituent une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Le jugement est donc confirmé en ce qu'il a dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouté M. Z de ses demandes indemnitaires.

Sur la demande afférente au versement de l'indemnité contractuelle de rupture et au titre de l'absence de remise de l'attestation pôle emploi rectifiée :

M. Z réclame le versement, en sus de l'indemnité légale de licenciement versée, d'une indemnité contractuelle de rupture en application de l'article 5 du contrat de travail soit la somme de 9 494,98 euros.

Il est exact que le contrat de travail nouvelles embauches conclu le 31 août 2007 prévoit en son article 5 que le salarié 'percevra une indemnité égale à 8% du montant total de la rémunération brute en cas de rupture du contrat'

M. Z soutient que la totalité des salaires perçus depuis le 03 septembre 2007 date d'effet du contrat de travail, jusqu'au 5 juillet 2014 date de prise d'effet du licenciement doit être prise en compte pour le calcul de cette indemnité soit 118 687,25 euros, de sorte que l'indemnité contractuelle de 8% est de 9494,98 euros.

L'employeur, prétend en réplique que M. Z ne démontre pas que la commune intention des parties était de prendre en compte l'intégralité des rémunérations perçues pendant la durée du contrat de travail et soutient que l'indemnité contractuelle de rupture doit être calculée sur la base du salaire annuel, brut.

Il fait valoir que l'indemnité légale de licenciement a été versée à M. Z (soit la somme de 2 057,71 euros) dans la mesure où elle était plus favorable que l'indemnité contractuelle de rupture, dont le montant évalué sur la base de la rémunération brute annuelle et non sur la totalité des salaires perçus par M. Z, était de 1 721,08 euros : $(1\,792,80 \times 12) \times 8\%$.

La loi n°2008-596 du 26 juin 2008 ayant abrogé les dispositions relatives au contrat nouvelles embauches et précisé que les contrats en cours à la date du 26 juin 2008 sont requalifiés en contrat à durée indéterminée de droit commun, le conseil de prud'hommes a justement retenu que le contrat de travail nouvelles embauches avait été 'transformé' en contrat à durée indéterminée de droit commun et que l'indemnité légale de rupture devait seule être retenue.

La requalification du contrat, rend inopérants les moyens articulés.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a débouté M. Z de sa demande de ce chef.

En outre, M. Z invoque un préjudice procédant du refus de la société de lui remettre l'attestation pôle emploi rectifiée, en indiquant que les chiffres du numéro NIR, la date de licenciement et l'authentification de l'employeur étaient incomplets.

Il résulte de l'attestation Pôle emploi du 5 mai 2014 initialement remise à M. Z (pièce 12) que les deux derniers chiffres du numéro NIR sont manquants ; que la durée d'emploi salarié est

erronée en ce qu'il est mentionnée une fin de contrat au 5 mai 2014 sans tenir compte du délai de préavis venant à expiration le 5 juillet 2014 que le signataire de l'attestation est Mme Corinne ..., dont la qualité est renseignée en cochant la case 'autre' alors qu'il est établi par la production d'un extrait K Bis qu'elle était gérante de la société Éditions du Kapokier à la date du licenciement.

La société Éditions le Kapokier, prétend que l'attestation a été adressée par le cabinet d'expertise comptable dont elle produit un courriel (pièce 30) et qu'elle n'avait pas à être rectifiée, le formalisme étant respecté, ce qui est inexact, en considération des motifs sus-visés.

Il résulte de l'échange de courriels produits par M. Z, que Mme ..., assistante de M. ... lui a indiqué le 4 juillet 2014 (pièce 18) que les derniers chiffres manquants du numéro NIR étaient 77, que la date de sortie était exacte et que Mme Louapre ... était gérante au 5 mai 2014 et invité ce dernier à se rapprocher de Pôle Emploi, au motif allégué que la modification par voie électronique ne pouvait être effectuée.

Aucun justificatif de la remise d'une attestation rectifiée n'est produit par la société Les Éditions du Kapokier.

M. Z est fondé à invoquer un préjudice occasionné par le défaut de remise d'une l'attestation rectifiée qu'il était en droit d'obtenir qui sera indemnisé par l'allocation de la somme de 1000 euros.

La délivrance d'une attestation Pôle emploi rectifiée, portant mention du numéro NIR intégral soit 1810597411629-77, de la fin de contrat au 05 juillet 2014, sera ordonnée sans qu'il y ait lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

M. Z, bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale, qui succombe pour l'essentiel sera condamné aux dépens. Il n'y a lieu à indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Saint-Denis de la Réunion excepté en ce qu'il a débouté M. Z de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de remise d'une attestation Pôle emploi rectifiée et de sa demande de délivrance d'une attestation rectifiée, Statuant à nouveau de ces chefs

Condamne la société Les Éditions du Kapokier à payer à M. Manuel Z la somme de 1000 euros à titre de dommages-intérêts pour défaut de remise d'une attestation Pôle emploi rectifiée et à lui remettre une attestation rectifiée comportant mention intégrale du numéro NIR et de la fin du contrat au 05 juillet 2014 dans le délai de deux mois à compter de la signification de l'arrêt sans qu'il y ait lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Déboute les parties du surplus de leurs demandes.

Condamne M. Z bénéficiaire de l'aide juridictionnelle totale aux dépens et dit n'y avoir lieu à

indemnité en application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'arrêt devra être signifié par les parties.

Le présent arrêt a été signé par Madame ..., conseiller, le président Monsieur Alain ..., étant empêché, et Madame Nadia ..., greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER
LE CONSEILLER