

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 7
ARRÊT DU 27 JUIN 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/02225

Décision déferée à la Cour : Jugement du 16 Janvier 2017 -Conseil de Prud'hommes –
Formation paritaire de PARIS – RG n° 15/07069

APPELANTE

Madame Z X

[...]

[...]

Représentée par Me Nicolas DEMARD, avocat au barreau de PARIS, toque : A0997

INTIMÉE

SAS EASYVOYAGE

[...]

[...]

N° SIRET : 432 123 446

Représentée par Me Alexandre MAILLOT, avocat au barreau de PARIS, toque : R071

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 17 Mai 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. François MELIN, Conseiller, chargé du rapport.

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

Madame Brigitte DELAPIERREGROSSE, Présidente de chambre

Monsieur François MELIN, Conseiller

Madame Bérengère DOLBEAU, Conseillère

Greffier, lors des débats : Mme Anna TCHADJA-ADJE

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

— 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 Brigitte DELAPIERREGROSSE, Présidente de chambre et par Anna TCHADJA-ADJE, Greffier présent lors de la mise à disposition.

FAITS ET PROCÉDURE

Mme X a été embauchée par la société Easypresse, aux droits de laquelle vient la société Easyvoyage, par un contrat à durée indéterminée du 25 février 2009, en qualité d'assistante.

Mme X a accepté un contrat de sécurisation professionnelle le 19 mars 2015, suite à l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique.

Mme X a alors saisi le conseil de prud'hommes de Paris, en lui demandant notamment de juger que le licenciement est nul comme reposant sur une cause discriminatoire et que la convention collective des journalistes lui est applicable, et qu'il lui soit alloué des dommages et intérêts en réparation du préjudice moral subi en raison des remarques de son employeur à son encontre.

Par un jugement du 21 septembre 2016, le conseil a :

' dit que la convention collective nationale des journalistes ne s'applique pas à Mme X ;

' dit que le licenciement économique est fondé ;

' condamné la société Easyvoyage à payer la somme de 9000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' débouté Mme X du surplus de ses demandes ;

' débouté la société de ses demandes reconventionnelles ;

' condamné la société aux dépens.

Mme X a formé un appel.

PRÉTENTIONS ET MOYENS

Par des conclusions du 11 septembre 2018, Mme X demande à la cour de :

— infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris

Statuant à nouveau,

A titre principal,

— juger que le licenciement repose sur une cause discriminatoire ;

— déclarer nul le licenciement intervenu ;

— ordonner sa réintégration au sein de l'entreprise ;

— condamner la société Easyvoyage à payer, avec intérêt au taux légal à compter de la demande, les sommes suivantes :

- Intégralité des salaires du licenciement à la réintégration (24 mois) : 72.844,24 euros

- Préjudice moral (24 mois) : 72.844,24 euros

A titre subsidiaire,

— juger le licenciement économique sans cause réelle ni sérieuse ;

— condamner la société Easyvoyage à payer, avec intérêt au taux légal à compter de la demande, les sommes suivantes:

- Indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse (24 mois) : 72.844,24 euros

- Indemnité compensatrice de préavis (2 mois) : 6.033,92 euros

- Préjudice moral (6 mois) : 18.101,71 euros

En tout état de cause,

— juger la convention collective des journalistes applicable

— juger que Mme X aurait dû percevoir un treizième mois pendant toute la durée de son contrat de travail

— condamner la société Easyvoyage à payer, avec intérêt au taux légal à compter de la demande, les sommes suivantes:

- Indemnité compensatrice de salaires (13e mois non rémunéré pendant 6,08 années) : 16.800,30 euros
- Indemnité compensatrice de la prime d'ancienneté : 1.711,85 euros
- Indemnité conventionnelle (18.343,12) ' indemnité légale perçue (4.249,7) : 14.093,42 euros
- article 700 : 7 500 euros
- dépens

— ordonner la remise d'un bulletin de salaire rectifié, d'une attestation ASSEDIC rectifiée et d'un certificat de travail rectifié, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard.

En premier lieu, Mme X indique qu'elle était l'assistante du rédacteur en chef mais également du directeur commercial Europe et que l'employeur lui a, au fur et à mesure, confié d'autres fonctions non prévues par le contrat de travail, notamment auprès du directeur général adjoint et du président de la société Easyvoyage.

En deuxième lieu, Mme X valoir que le licenciement est nul car il repose sur une cause discriminatoire, qu'il a été en effet prononcé en raison de sa situation de famille et de son âge ainsi que cela résulte d'échanges entre le président, le directeur général adjoint et le rédacteur en chef, échanges qui peuvent être produits devant la cour en raison du principe de la liberté de la preuve. La salariée ajoute que l'employeur n'apporte aucun élément objectif étranger à toute discrimination pour démontrer l'absence de discrimination.

En troisième lieu, à titre subsidiaire, Mme X indique que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse puisque son fondement économique n'est pas démontré, que l'entreprise appartenait à un groupe qui s'est particulièrement développé ces dernières années, et que la société Easyvoyage a continué à procéder à des recrutements suite au licenciement. La salariée ajoute qu'en tout état de cause, l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, en l'absence de recherche sérieuse d'un autre poste et en l'absence de toute proposition d'une formation.

En quatrième lieu, Mme X fait valoir que la société était soumise à la convention collective des journalistes, que la mention de cette convention collective apparaît sur ses bulletins de salaire, que l'employeur a toujours appliqué un abattement de 30 % pour frais professionnels tel qu'il est prévu par cette convention et qu'elle faisait partie de la rédaction.

En cinquième lieu, si la société prétend avoir réglé à tort deux fois le salaire du mois de mars 2015, Mme X indique que cette affirmation est fausse et que si une somme équivalant à deux mois de salaire a bien été versée en mars 2015, c'est en réalité au titre de la participation de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle.

Par des conclusions du 11 septembre 2018, la société Easyvoyage demande à la cour de :

' infirmer partiellement le jugement en ce qu'il l'a condamnée à payer la somme de 9000€

à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

' débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes ;

' à titre reconventionnel, condamner Mme X au paiement d'une somme de 2111,60 € net en répétition de l'indu au titre du salaire du mois de mars 2015 payé deux fois, avec les intérêts au taux légal et la capitalisation des intérêts à compter du 1er avril 2018, d'une somme de 500 € à titre de dommages-intérêts pour résistance abusive et d'une somme de 5000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

En ce qui concerne l'allégation de discrimination, la société Easyvoyage indique que Mme X produit des correspondances échangées entre le président et le rédacteur en chef de la société qui sont pourtant couvertes par le secret des correspondances, ce qui doit conduire la cour à considérer que ces pièces ne peuvent pas être utilisées pour justifier les demandes de la salariée. L'employeur ajoute qu'en tout état de cause, celles-ci n'établissent pas l'existence d'une discrimination, et ce d'autant plus que la salariée refuse de communiquer son livret de famille, son curriculum vitae et sa feuille d'imposition, dont l'examen permettrait pourtant de constater que la situation personnelle et familiale de la salariée n'a pas évolué entre la date de son embauche en 2009 et la rupture du contrat de travail en 2015 et conduirait donc à retenir qu'il n'y a eu aucune discrimination. L'employeur fait également valoir que la salariée ne fournit aucune pièce au soutien de sa demande de nullité du licenciement et, sur le fond, qu'elle ne prouve pas l'existence d'une discrimination. Il précise que d'autres licenciements pour motif économique sont intervenus en 2015 et qu'ils ont concerné des hommes et des femmes de tous âges, célibataires ou non et ayant ou non des enfants.

En ce qui concerne le licenciement pour motif économique, l'employeur indique que les effectifs de l'entreprise sont passés de 91 à 62 salariés entre le début de l'année 2015 et le mois de novembre 2015, que le rédacteur en chef dont Mme X était l'assistante a lui-même été licencié, qu'aucune autre assistante n'a été embauchée, que le directeur commercial pour lequel la salariée travaillait également a aussi quitté la société Easyvoyage et n'a pas été remplacé, que le poste qu'occupait Mme X n'a pas été à nouveau pourvu suite au licenciement, que les bilans des années 2013 à 2015 montrent que le chiffre d'affaires a subi une forte baisse, que les pertes se sont aggravées en passant de -975'186 € au 31 décembre 2013 à -4'826'139 € au 31 décembre 2014, que le résultat net comptable était négatif à hauteur de 2'110'543 € et que le montant des capitaux propres était négatif à hauteur de 6'031'172 €, ce dont il faut déduire que la cause économique de la rupture est pleinement justifiée.

En ce qui concerne l'obligation de reclassement, l'employeur soutient qu'il a parfaitement rempli ses obligations légales.

En ce qui concerne la convention collective des journalistes, l'employeur indique qu'elle est inapplicable puisque si la société Easypresse était initialement une agence de presse, elle a perdu son agrément puis a été absorbée par la société Easyvoyage le 31 décembre 2012.

En ce qui concerne le salaire du mois de mars 2015, l'employeur indique qu'il a été payé deux fois, ce qui justifie la condamnation de la salariée à rembourser le trop perçu.

MOTIFS

Sur le licenciement

Mme X soutient que son licenciement est nul car il aurait été motivé par son âge et serait donc discriminatoire, ce que conteste l'employeur.

Compte tenu des positions opposées des parties, il y a lieu de rappeler, de manière générale, que :

— l'article L.1132-1 du code du travail dispose qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

— l'article L.1134-1 du code du travail prévoit que le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, il est constant que :

— par un mail du 21 février 2014 faisant suite à un échange concernant les retards des salariés par service, le président de la société Easyvoyage a indiqué au rédacteur en chef, à propos de Mme X : 'Elle redéconne à plein tube maman ... Y tu recadres une dernière fois ! Après il faudra songer sérieusement à s'en débarrasser' ;

— par un mail du 8 janvier 2015, le président de la société Easyvoyage a indiqué à propos de Mme

X : '(...) Globalement je pense qu'il faut qu'on se sépare d'elle en lui versant une indemnité. Et si on recrute une petite jeune au smig qui sera plus motivée et plus souple' ;

— Mme X a été convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique, par un courrier du 25 février 2015 ;

— Mme X a accepté un contrat de sécurisation professionnelle le 19 mars 2015.

Il y a par ailleurs lieu de relever que la preuve étant libre en matière prud'homale, Mme X peut se prévaloir des mails du 21 février 2014 et du 8 janvier 2015, peu important qu'elle n'en était pas elle-même destinataire, contrairement à ce que soutient l'employeur.

Dans ce cadre, il sera retenu que Mme X établit, au sens de l'article L 1134-1, des faits qui manifestent l'existence d'une discrimination, en raison de l'âge, lors du licenciement. Certes, le mail du 21 février 2014 ne révèle pas une discrimination dans le cadre de la procédure de licenciement, dès lors qu'il lui est antérieur d'un an et a été rédigé à propos des retards de Mme X lors de la prise de son service, ce dont il y a lieu de déduire qu'il est sans lien avec le licenciement. En revanche, le mail du 8 janvier 2015 constitue un élément qui laisse supposer l'existence d'une discrimination en raison de l'âge de Mme X, dès lors qu'il est antérieur de quelques semaines à l'entretien préalable au licenciement et qu'il résulte de ses termes que le président de la société Easyvoyage souhaitait se séparer de Mme X et recruter, à sa place, une personne plus jeune avec un salaire moins important.

Il appartient donc à l'employeur, en application de l'article L 1134-1, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

A ce sujet, l'employeur fait notamment valoir que :

— la situation de Mme X n'a pas changé depuis son embauche et qu'il connaissait alors l'âge et la situation familiale de celle-ci, de sorte qu'il n'est pas sérieux de prétendre que le licenciement serait justifié par ces éléments ;

— le licenciement a été prononcé pour motif économique et, par conséquent, au regard des difficultés objectives rencontrées par l'entreprise ;

— d'autres salariés ont été licenciés pour motif économique, à la fois des femmes et des hommes, par ailleurs d'âges divers, le nombre de salariés étant passé de 91 à 62 entre le début de l'année 2015 et le mois de novembre 2015, ce qui démontre que le licenciement de Mme X a été prononcé pour un motif qui ne tient pas à sa personne ;

— le poste qu'occupait Mme X a été supprimé suite à son licenciement, de même que le poste du rédacteur en chef et celui du directeur commercial pour l'Europe dont elle était l'assistante.

Au regard de ces éléments, il sera retenu que le licenciement de Mme X repose sur une cause discriminatoire, liée à son âge.

En effet, par son mail du 8 janvier 2015, le président de la société Easyvoyage lui-même a en effet clairement indiqué son souhait d'une rupture de la relation de travail avec Mme X et de l'hypothèse du recrutement, par la suite, d'une salariée plus jeune. Les termes de ce mail sont sans équivoques et manifestent la prise en considération de l'âge de Mme X par l'employeur,

peu important que le licenciement de celle-ci se soit ensuite inscrit dans un mouvement global de suppression de postes.

Par ailleurs, si l'employeur soutient avoir notifié à une trentaine de salariés un licenciement pour motif économique au cours de l'année 2015, il ne fournit pas la preuve de son allégation. Il se borne ainsi à produire le registre d'entrée et de sortie du personnel (pièce n° 12) qui fait état de la cessation de la relation de travail de différents salariés au cours de l'année, sans mention de leur cause. En outre, Mme X indique, sans être contredite, que si d'autres licenciements pour motif économique ont été prononcés, ce fut, au moins pour partie, après le 30 juin 2015, c'est à dire après le rachat de l'entreprise par une autre société et donc dans un contexte différent.

Par conséquent, le jugement sera infirmé en ce qu'il a jugé le licenciement économique fondé. Celui-ci sera, au contraire, jugé nul.

L'employeur sera donc condamné à réintégrer Mme X et à lui payer la somme de 41 909 euros, cette somme permettant de réparer la totalité du préjudice subi au cours de la période entre le licenciement et la réintégration dans la limite du montant des salaires dont elle a été privée, dès lors que la salariée indique avoir trouvé un nouvel emploi à compter du 24 mai 2016 dans le cadre d'une relation à durée indéterminée et que le salaire de référence est de 2 993, 51 euros.

En revanche, la demande formée par Mme X tendant à la condamnation de l'employeur à payer une somme de 72 844, 26 euros en réparation du préjudice moral subi sera accueillie à hauteur de 1 500 euros. Les mails de l'employeur du 21 février 2014 et du 8 janvier 2015, précités, sont en effet rédigés dans des termes particulièrement dévalorisants pour la salariée. Le jugement sera donc infirmé en ce qu'il a condamné la société Easyvoyage à payer la somme de 9 000 euros en réparation du préjudice moral subi.

Sur le treizième mois

Mme X soutient qu'elle était soumise à la convention collective des journalistes, ce qui devrait conduire la cour à lui accorder le bénéfice du treizième mois prévu par l'article 25 de ce texte, soit la somme totale de 18 343, 12 euros correspondant à la somme due à ce titre au cours des 6, 08 années au cours desquelles elle était salariée.

L'employeur s'oppose à cette demande en faisant notamment valoir que cette convention collective n'est pas applicable à Mme X puisqu'elle n'était pas journaliste, que si elle était mentionnée sur les bulletins de salaire et était appliquée, c'était uniquement par erreur et car la salariée souhaitait bénéficier d'un abattement de 30 % prévu par ce texte, et qu'en tout hypothèse, la demande ne pourrait être accueillie, par application des règles relatives à la prescription, que pour la période de trois ans antérieure au licenciement.

Dans ce cadre, il sera relevé que l'article 11-1 du contrat de travail stipule que la convention collective des journalistes est applicable, la référence à cette convention apparaissant de surcroît sur tous les bulletins de salaire. Or, cette mention du contrat de travail emporte application de la convention.

L'article 25 de cette convention collective, consacré au treizième mois, énonce que :

'A la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit « mois double » ou « treizième mois », un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après 3 mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel, les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à 3 reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins 3 fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à 15 jours est comptée pour 1 mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra 2/12 le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, 1/12 le 1er mars suivant'.

Cet article 25 vise uniquement la situation des journalistes et de leurs collaborateurs, étant précisé que l'article 1 de la convention collective pose que le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources ; et que 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.

Mme X indique qu'elle faisait partie de la rédaction de l'entreprise, qu'elle validait des contenus éditoriaux et vérifiait certains textes.

Au soutien de cette position, Mme X se réfère toutefois à trois pièces qui n'ont pas la portée qu'elle leur attribué :

— la pièce 6-a est un mail concernant les primes des salariés, ce qui est sans lien avec l'attribution de la qualité de journaliste à Mme X ;

— la pièce 22 est un mail de Mme X du 17 juillet 2014 qui indique notamment qu'il y a des textes à valider, qu'elle a 'fait tous les lots mardi seule' et qu'elle doit se charger d'un vol vers

Lille. Cette pièce est toutefois très générale et la référence qu'elle fait à des 'lots' réalisés au cours d'une journée unique en 2014 ne suffit pas à considérer que la salariée avait une activité de journaliste ou de collaborateur de journalistes au sens de l'article 25 de la convention collective ;

— la pièce 23 est un échange de mails, des mois de décembre 2010 et janvier 2011, entre Mme X et une autre salariée concernant des recettes de cuisine. S'il semble que ces recettes avaient vocation à être publiées, il ne peut pas être déduit de cet échange que la salariée avait des fonctions de journaliste.

En conséquence, la demande formée par Mme X au titre du treizième mois sera rejetée.

Sur la prime d'ancienneté

Mme X demande que sa prime d'ancienneté soit réévaluée après intégration à son salaire du treizième mois, ce qui la conduit à demander la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 1 711, 85 euros au titre de l'indemnité compensatrice de prime d'ancienneté.

Cette demande sera toutefois rejetée, dès lors qu'il a été précédemment retenu que Mme X n'établit pas que les conditions d'application de l'article 25 de la convention collective des journalistes, relatif au treizième mois, sont réunies.

Sur l'indemnité conventionnelle

Mme X demande une indemnité conventionnelle en application de l'article L 7114-3 du code du travail, qui dispose que 'si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements'.

Cet article L 7114-3 s'insère dans un titre du code du travail consacré aux journalistes professionnels, profession qui est définie par le code dans les termes suivants :

— Article L 7111-3 : 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, qu'il 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 ;

— article L 7111-4 : 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 ;

— article L 7111-5 : Les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication au public par voie électronique ont la qualité de journaliste professionnel.

Or, ainsi qu'il l'a été indiqué précédemment, Mme X ne fournit aucun élément conduisant à retenir qu'elle aurait la qualité de journaliste ou assimilé.

Par conséquent, sa demande sera rejetée.

Sur le salaire du mois de mars 2015

A titre reconventionnel, l'employeur soutient que le salaire du mois de mars 2015 a été versé deux fois à la salariée, par un virement du 26 mars 2015 puis par un chèque du 27 mars 2015, et qu'il y a lieu de la condamner au paiement de la somme de 2 111, 60 euros net en répétition de l'indu, avec les intérêts au taux légal et la capitalisation des intérêts à compter du 1er avril 2015. L'employeur demande également la condamnation de la salariée à lui payer une somme de 500 euros de dommages et intérêts pour résistance abusive, car celle-ci aurait refusé de rembourser, contre toute évidence, cette somme indue.

Mme X reconnaît avoir perçu deux fois la somme de 2 111, 60 euros mais indique que le premier paiement correspond au salaire du mois de mars 2015 et que le second constitue la participation de l'employeur au financement du contrat de sécurisation professionnelle.

Au regard des positions opposées des parties, il sera retenu qu'il est constant que la somme de 2 111, 60 euros a été perçue deux fois par Mme X, que ce montant correspond à celui du salaire du mois de mars 2015 et que contrairement à ce que soutient cette dernière, l'employeur n'a pas pu lui verser une somme de 2 111, 60 euros au titre du salaire d'une part puis une seconde somme de ce montant au titre du financement du contrat de sécurisation professionnelle dès lors que ce contrat ouvre droit au bénéfice d'une allocation de sécurisation professionnelle qui n'est pas versée par l'employeur lui-même.

Par conséquent, il sera fait droit à la demande de l'employeur.

Sur les documents sociaux

La demande de Mme X tendant à la condamnation de l'employeur à lui remettre des documents sociaux sera rejetée car elle est sans objet, le licenciement étant jugé nul.

Sur l'article 700

La société Easyvoyage succombant partiellement, elle sera condamnée à payer à Mme X la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. Sa demande formée au titre de ce même article 700 sera quant à elle rejetée.

Sur les dépens

La société Easyvoyage sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, par un arrêt contradictoire, en dernier ressort, mis à disposition,

Infirme le jugement du conseil de prud'homme de Paris du 21 septembre 2016, sauf en ce qu'il a condamné la société Easyvoyage à payer la somme de 1 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que les dépens ;

Statuant à nouveau,

Juge nul le licenciement de Mme X par la société Easyvoyage ;

Ordonne à la société Easyvoyage de réintégrer Mme X dans son emploi ou dans un emploi équivalent ;

Condamne la société Easyvoyage à payer à Mme X la somme de 41 909 euros en réparation du préjudice subi en raison de la nullité du licenciement ;

Condamne la société Easyvoyage à payer à Mme X la somme de 1 500 euros de dommages et intérêts en raison du préjudice moral subi ;

Condamne Mme X à payer à la société Easyvoyage la somme de 2 111, 60 euros au titre de la répétition de l'indu ;

Dit que ces sommes porteront intérêts à compter du prononcé de cet arrêt, avec capitalisation des intérêts ;

Condamne la société Easyvoyage à payer à Mme X la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Rejette le surplus des demandes formées par les parties ;

Condamne la société Easyvoyage aux dépens.

LE GREFFIER
LA PRÉSIDENTE