

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 - Chambre 9  
ARRÊT DU 2 FÉVRIER 2017  
(n° , 9 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 15/06186  
Décision déferée à la cour : jugement rendu le 3 juin 2015 par le conseil de prud'hommes de  
PARIS -section activités diverses- RG n° 14/05400

APPELANTE

Madame Lucie Z Paris  
Représentée par Me Nadia BELAÏD, avocat au barreau de PARIS, R087

INTIMÉE

SA TV5 MONDE  
131, adresse [...]  
75017 PARIS  
Représentée par Me Halima ABBAS TOUAZI, avocat au barreau de PARIS, E0208

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 13 octobre 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Catherine SOMMÉ, président de chambre, chargée du rapport.  
Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :  
Madame Catherine SOMMÉ, président  
Monsieur Benoit HOLLEAUX, conseiller  
Madame Christine LETHIEC, conseiller  
Greffier : Madame Marine POLLET, lors des débats

ARRET :

- contradictoire
- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.
- signé par Madame Catherine SOMMÉ, président et par Madame Marine POLLET, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mme Lucie Z a été engagée en qualité d'assistante d'émission au sein de la direction de l'information de la société TV5 MONDE S.A (la société TV5 MONDE), suivant contrats de travail à durée déterminée du 7 mars au 31 octobre 2005, puis par contrat à durée indéterminée à compter du 1er novembre 2005, avec reprise d'ancienneté au 7 mars 2005. La relation de travail était régie par la convention collective de la communication et de la production audiovisuelles jusqu'au 31 décembre 2012, puis à compter du 1er janvier 2013 par la convention d'entreprise TV5 MONDE.

A compter de 2007, Mme Z a effectué ses heures de travail sur quatre jours par semaine.

A la suite de l'entrée en vigueur de la convention d'entreprise TV5 MONDE un avenant a été proposé à Mme Z, signé par elle le 1er janvier 2013, rappelant son poste d'assistante d'émission, groupe de qualification agents de maîtrise, techniciens supérieurs, et précisant qu'elle percevrait pour un temps plein un salaire de base mensuel d'un montant de 2 526,31 euros bruts, auquel s'ajoutaient une prime d'ancienneté de 122,50 euros se substituant aux primes d'ancienneté antérieurement perçues et une prime de fin d'année d'un montant annuel brut de 2 000 euros.

Mme Z a été en arrêts de travail pour cause de maladie liée à son état de grossesse du 28 janvier au 29 avril 2013, en congé pathologique du 30 avril au 13 mai 2013, puis en congé maternité du 14 mai au 2 septembre 2013, en congé allaitement du 3 au 30 septembre 2013, en congés payés du 1er octobre au 30 octobre 2013, puis en congé parental jusqu'au 31 décembre 2013.

Par courriel du 3 décembre 2013, Mme Z a sollicité de la société TV5 MONDE la possibilité de reprendre son travail en effectuant ses horaires de travail sur cinq jours par semaine.

Par lettre du 13 janvier 2014, la société TV5 MONDE a convoqué Mme Z à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est tenu le 21 janvier 2014.

Mme Z a été licenciée par lettre du 27 janvier 2014.

Le 16 avril 2014, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Paris de demandes aux fins de constater qu'elle travaillait en tant que journaliste au sein de la société TV5 MONDE, d'obtenir la condamnation de celle-ci à lui verser un rappel de salaires, des dommages-intérêts pour privation du bénéfice de l'abattement fiscal, des indemnités de rupture, des dommages-intérêts pour inégalité de traitement, pour discrimination et licenciement sans cause réelle et sérieuse et dans des conditions vexatoires.

Par jugement rendu le 3 juin 2015, le conseil de prud'hommes a débouté Mme Z de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.

Mme Z a régulièrement interjeté appel de cette décision le 18 juin 2015.

Aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement le 13 octobre 2016, elle demande à la cour d'infirmier le jugement déféré et de :

- constater qu'elle travaillait en tant que journaliste au sein de TV5 MONDE
- dire son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

- condamner la société TV5 MONDE à lui verser :

\* à titre principal, en tant que journaliste

- 30 832,46 euros à titre de rappel de salaire - 1 000 euros à titre de dommages et intérêts du fait de la privation du bénéfice de l'abattement fiscal - 48 922,25 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - 3 261,50 euros à titre d'indemnité de préavis

\* subsidiairement, en tant qu'assistante d'émission au statut cadre':

- 12 107,98 euros à titre de rappel de salaire - 46 533,75 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - 3 102,25 euros à titre d'indemnité de préavis

\* à titre plus subsidiaire,

- 43 182 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

\* en tout état de cause

- 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour inégalité de traitement - 10 000 euros à titre de dommages et intérêts pour discrimination - 10 000 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement dans des conditions vexatoires et brutales - 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

- assortir les condamnations des intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes et ordonner leur capitalisation

- ordonner à la société TV5 MONDE de lui remettre, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, des bulletins de salaire, un solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes à l'arrêt à intervenir et se réserver le pouvoir de liquider l'astreinte

- condamner la société TV5 MONDE aux entiers dépens

- «'ordonner l'exécution provisoire de la décision'».

Par conclusions visées par le greffe le 22 septembre 2016 et soutenues oralement, la société TV5 MONDE sollicite la confirmation du jugement entrepris.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le statut de la salariée et les demandes pécuniaires afférentes

A titre principal Mme Z soutient que les missions qu'elle exerçait au sein de la société TV5 MONDE correspondait à un poste de journaliste professionnel au sens de l'article L. 7111-3 du code du travail, que ses fonctions dépassaient celles stipulées sur sa fiche de poste, qu'ainsi elle faisait de sujets qui passaient à l'antenne, elle réalisait des interviews et des dossiers pour le web et elle était chargée de la rédaction du site Internet, que consciente de la réalité de ses missions, de ses compétences et de sa motivation à exercer le métier de journalisme, son employeur l'a inscrite à la formation intensive au journalisme de télévision qui s'est déroulée sur la période de août à décembre 2010, à l'issue de laquelle un certificat de compétences

«journaliste rédacteur» lui a été délivré. Mme Z affirme qu'elle était journaliste rédactrice, journaliste présentatrice et rédactrice web, qu'en particulier après sa formation elle exerçait des fonctions de présentation, qu'ainsi notamment elle présentait seule «Le coup de coeur de Lucie» dans le cadre de l'émission «Coup de pouce pour la planète», que les fonctions qu'elle exerçait correspondait à celles de 'rédacteur reporter dans les emploi repères de la convention d'entreprise.

Subsidiairement Mme Z considère qu'elle peut se prévaloir du statut de cadre ce qui ressort du bilan de l'audit réalisé au sein de l'entreprise.

La société TV5 MONDE fait valoir que les fonctions exercées par Mme Z en qualité d'assistante d'émission n'étaient pas de nature journalistique, qu'elle n'a d'ailleurs jamais été titulaire de la carte d'identité professionnelle des journalistes, quoi qu'il en soit de la formation intensive au journalisme de télévision qu'elle a suivie du 23 août au 12 novembre 2010 et au terme de laquelle elle a obtenu le certificat de compétences de journaliste rédacteur, les compétences acquises par la salariée n'ayant pas pour effet de transformer ses fonctions d'assistante d'émission en celles de journaliste. La société TV5 MONDE observe que la salariée a signé sans réserve le dernier avenant à son contrat de travail à effet du 1er janvier 2013 en vertu duquel lui était attribué le statut de technicien supérieur. Elle soutient également que la salariée ne peut davantage prétendre au statut de cadre au seul motif qu'un projet de fiche de poste d'assistant d'émission établi le 4 décembre 2012 par un cabinet externe, ayant pour mission un audit visant à la refonte des fiches de poste des salariés, a coché comme statut correspondant «cadre».

Il appartient au salarié qui revendique une qualification supérieure à celle qui lui a été attribuée de rapporter la preuve qu'il exerce effectivement les fonctions correspondant à la qualification revendiquée.

Mme Z a été engagée comme assistante d'émission, poste confirmé par le dernier avenant à effet du 1er janvier 2013. Les différents avenants aux contrats de travail de la salariée précisent qu'elle a la qualification de «technicien supérieur de gestion», devenue, par suite de l'entrée en vigueur de la convention d'entreprise en janvier 2013, celle d'«agent de maîtrise technicien supérieur» dans le dernier avenant signé.

En application de l'article L. 7111-3 du code du travail, est journaliste professionnel toute personne qui 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.

Sont journalistes au sens de l'article L. 7111-3 susvisé ceux qui apportent une collaboration intellectuelle et permanente à une publication périodique en vue de l'information du public.

L'article 93 de la loi 82-652 du 29 juillet 1982 sur la communication audiovisuelle précise que les journalistes exerçant leur profession dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle ont la qualité de journalistes au même titre que leurs confrères de la presse écrite.

Selon la fiche de poste d'assistant(e) d'émission de Mme Z , celle-ci était chargée, sous la responsabilité du rédacteur en chef des émissions de':

- «' l'acheminement des extraits de films, bandes-annonces, clips, livres nécessaires à l'alimentation des émissions, en liaison avec les journalistes et les documentalistes';
- le suivi des invités, ainsi que la communication de la liste de ces invités aux différentes directions concernées';
- la mise à disposition auprès du réalisateur en régie de tous les éléments nécessaires à la réalisation (conducteur de l'émission, liste des synthés.）」;
- l'information à la régie finale de la diffusion des émissions, ainsi que des éventuelles modifications de diffusion';
- la réalisation de la copie des émissions suivant les besoins」».

Au préalable c'est en vain que l'employeur affirme que la salariée, en signant l'avenant du 1er janvier 2013 a accepté sans réserve le poste mentionné sur ledit avenant d'assistante d'émission alors même que, par courriel du 8 janvier 2013 adressé à sa direction, Mme Z émettait clairement des réserves sur sa fiche de poste, rappelant qu'elle avait suivi une formation grâce à laquelle elle avait été «'en mesure de faire des sujets et des chroniques pour le magazine «'Coup de pouce pour la planète'» dès janvier 2011'», que ne figuraient pas dans cette fiche de poste «'la préparation éditoriale et [la] présentation de chroniques «'Cour de coeur'» diffusées à l'antenne lors de la dernière saison de «'Coup de pouce pour la planète'» [qui] impliquait le choix des sujets des chroniques, des tournages en extérieur, de la présentation, du montage » ainsi que les «'sujets «'AEFE'» et Coups de foudre'» diffusés pendant 2 saisons de «'Coups de pouce pour la planète' [impliquant] le choix d'un ange de sujet ou le sujet en lui-même .», et demandant que «'la chaîne reconnaisse officiellement le travail'» qu'elle fournissait «'pour son antenne et ses programmes'». Mme Z verse aux débats un disque DVD contenant des vidéos relatives à des sujets d'information et chroniques qu'elle préparait (sous le pseudonyme «'Lucie De Paola'») ou qu'elle présentait sous l'intitulé notamment «'Coup de pouce'». Il est constant par ailleurs que la salariée a suivi une formation en 2010 au terme de laquelle elle a obtenu un certificat de compétences «'journaliste rédacteur'» qui lui a été délivré le 12 novembre 2010, mentionnant que Mme «'Lucie Z de Paola'» a accompli avec succès le parcours «'formation intensive au journalisme de télévision'». Mme Z produit également le témoignage de Mme Charlotte Lespine, journaliste, qui atteste avoir collaboré avec elle à la rédaction de TV5 MONDE en septembre 2007 et que Mme Z a «'occupé à plein temps pendant un mois la fonction de «'journaliste spécialisé'» au sein de la cellule images, poste qui consiste à diffuser la sélection quotidienne et la mise à disposition des images d'agences auprès des différents services de la rédaction'», ainsi que celui de Mme Hélène Fournier-Devars, responsable documentaliste et par ailleurs secrétaire du CHSCT depuis octobre 2012, ayant exercé un mandat de délégué du personnel de 2007 à 2009, qui atteste que «'les syndicats et représentants du personnel ont à plusieurs reprises présenté le dossier de Lucie Z afin de faire reconnaître le caractère journalistique de ses activités, la direction opposant un refus systématique'». Mme Mylène Duret, journaliste ayant collaboré avec Mme Z de mars 2010 à décembre 2012 décrit les fonctions exercées par celle-ci en tant qu'assistante d'émission ajoutant «'son travail a été irréprochable, dépassant largement les tâches initialement confiées'», mais sans pour autant affirmer que l'intéressée occupait les fonctions de journaliste.

Ces pièces montrent que les fonctions de Mme Z ont évolué durant la relation de travail, qu'ainsi ses fonctions initiales d'assistante d'émission se sont enrichies en ce qu'elle était amenée à concevoir et animer des sujets et chroniques d'information à destination du public, sans pour autant toutefois que ses nouvelles missions lui permettent d'accéder au statut de journaliste dans la mesure où il n'est pas démontré que les missions journalistiques confiées à la salariée sont devenues son activité permanente au sein de la société TV5 MONDE.

Mme Z ne peut donc se voir reconnaître le statut de journaliste.

Elle ne peut davantage se voir reconnaître la qualification de cadre, sans d'ailleurs que soit précisé par l'intéressée à quel niveau ni à quel emploi repère de la convention collective elle se réfère, étant relevé que ne figure pas dans les emplois repères conventionnels celui d'assistant d'émission cadre, le seul projet de fiche de poste élaboré par un cabinet d'audit en février 2013 ayant coché sur cette fiche la mention «'cadre'» étant insuffisant à cet égard.

En conséquence le jugement entrepris sera confirmé en ce qu'il a débouté l'intéressée de ses demandes tendant à se voir reconnaître le statut de journaliste et subsidiairement de cadre, ainsi que de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et de dommages et intérêts pour privation de l'abattement fiscal.

Sur la demande indemnitaire pour atteinte à l'égalité de traitement

Mme Z qui travaillait avant son départ en congé maternité suivant un rythme de quatre jours par semaine, soutient qu'elle a subi à son retour de congé parental une inégalité de traitement dès lors qu'elle s'est vu refuser de pouvoir travailler sur cinq jours afin de lui permettre de s'occuper de sa fille, alors même que d'autres salariées, exerçant leurs fonctions au sein des services des ressources humaines, des bandes-annonces et de la comptabilité, avaient obtenu cet aménagement d'horaires sans difficultés.

La société TV5 MONDE répond que Mme Z n'est pas la seule salariée à laquelle a été opposé un refus de l'aménagement d'horaires sollicité, qu'elle n'était pas placée dans une situation identique aux salariées auxquelles elle se compare qui travaillaient dans des services administratifs, que l'aménagement du travail de la salariée sur cinq jours posait un problème de fonctionnement du service au sein duquel elle travaillait.

Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe de l'égalité de traitement, de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de traitement entre des salariés placés dans une situation comparable. Dans l'hypothèse où cette inégalité est établie, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et pertinents justifiant la différence de traitement constatée.

Mme Z ne précise ni les noms ni les fonctions précises des salariées auxquelles elle se compare, se bornant à produire une attestation de Mme Fournier-Devard, citée supra, qui affirme que l'employeur a «'régulièrement, dans la mesure du possible, aménagé les horaires des salariés en ayant fait la demande. Des personnels de diverses directions, essentiellement des jeunes mamans, ont donc pu obtenir une organisation sur 5 jours (au lieu de 4 prévues dans l'accord des 35 H.'»). Cette seule pièce est insuffisante pour établir l'inégalité de traitement invoquée, étant au surplus relevé que la société TV5 MONDE n'est pas démentie lorsqu'elle affirme que les aménagements d'horaires accordés l'ont été au profit de salariés

exerçant leurs fonctions au sein de services administratifs, ce qui n'était pas le cas de Mme Z , laquelle était donc placée dans une situation différente.

La salariée sera dès lors déboutée de sa demande indemnitaire pour atteinte à l'égalité de traitement par confirmation du jugement entrepris.

Sur la demande indemnitaire pour discrimination

Mme Z fait valoir que le 20 décembre 2013, alors qu'elle était encore en congé parental, son employeur lui a demandé de poser des jours de congés payés à son retour et lui a fait part de sa volonté de la licencier, que ces agissements sont discriminatoires en ce qu'ils étaient fondés sur sa situation de famille.

La société TV5 MONDE conteste ces allégations, affirme qu'elle a seulement fait part à la salariée de sa volonté de la rencontrer afin de trouver une issue à la difficulté à laquelle les parties étaient confrontées, qu'à la date de l'engagement de la procédure de licenciement le congé parental de Mme Z avait pris fin, que le fait d'avoir demandé à la salariée de poser des congés à l'issue de son congé parental, ce qu'elle a fait sans contrainte, ne peut être considéré comme discriminatoire.

Aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, 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 notamment de sa situation de famille.

En vertu de l'article L. 1134-1, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions qui précèdent, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En application des dispositions qui précèdent, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par courriel du 3 décembre 2013, Mme Z a pris contact avec son employeur en ces termes: «Frantz m'a dit que vous souhaitiez organiser un rendez-vous pour discuter de mon retour le 2 janvier. L'émission «Afrique» n'existant plus, il me semble effectivement nécessaire de faire le point. Par ailleurs je profite de cet email pour vous dire que je souhaiterais pouvoir reprendre le travail sur 5 jours ». Puis par courriel du 20 décembre suivant, en réponse à celui de la directrice adjointe des ressources humaines du même jour lui confirmant «notre rendez-vous le 7 janvier à 14h30 .'» et lui précisant «'Merci d'ici là de poser vos jours de congés .'», Mme Z a indiqué «'comme souhaité je viens d'envoyer une demande de congés . D'autre part je vous confirme ma présence le 7 janvier à 14h30 pour la transaction concernant mon départ de TV5 MONDE».

Ces seules pièces qui montrent que des discussions s'étaient engagées à la suite de la demande de Mme Z d'aménagement de ses horaires sur cinq jours, n'établissent nullement un quelconque rapport entre le congé parental de la salariée et l'engagement de la procédure de licenciement, ni que l'employeur ait fait part de son intention de licencier la salariée lorsqu'elle était encore en congé parental.

Il s'en suit que Mme Z ne présente pas de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination à raison de sa situation de famille, le seul fait que l'employeur ait demandé à la salariée, durant la période de discussion s'étant instaurée entre les parties, de poser des congés ce que celle-ci a accepté, étant insuffisant à cet égard.

Le jugement déferé qui l'a déboutée de sa demande indemnitaire à ce titre sera dès lors confirmé.

Sur la cause du licenciement

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi libellée :

« Par courrier en date du 13 janvier 2014, vous avez été convoquée le mardi 21 janvier 2014 à 15 heures à un entretien préalable à une mesure de licenciement.

Au cours de cet entretien, nous vous avons rappelé que vous nous aviez informés dans un courriel du 3 décembre 2013, de votre souhait de modifier la répartition de vos horaires de travail à votre retour prévu dans l'entreprise suite à une période congé maternité, puis congé parental et enfin congés payés.

Vous nous avez en effet demandé à travailler sur 5 jours et non plus 4 jours du lundi au jeudi, votre temps de travail hebdomadaire restant identique.

Nous vous avons alors indiqué que cette modification n'était pas possible dès lors que, le poste que vous occupiez avant votre départ était planifié du lundi au jeudi, de 9h30 à 19h15, l'émission à laquelle vous êtes affectée finissant en outre à 19h00.

Nous avons donc, au cours du mois de décembre, recherché en interne, une solution alternative mais sans succès.

Dans la mesure où vous avez maintenu votre position et n'avez pas souhaité reprendre votre poste dans les conditions contractuelles convenues, nous sommes donc contraints, faute de poste disponible correspondant à la répartition des heures de travail que vous souhaitez, de procéder à votre licenciement ».

Mme Z conteste avoir refusé de reprendre le travail aux conditions antérieures, relevant qu'aucune lettre de l'employeur en ce sens n'est versée aux débats.

Il ressort des pièces produites et ainsi notamment des échanges de courriels susvisés que la société TV5 MONDE a refusé l'aménagement sollicité par Mme Z de ses horaires de travail, ce qui ne pouvait être reproché à l'employeur, dès lors que l'organisation du travail relève de son pouvoir de direction, et qu'à la suite de ce refus des pourparlers se sont engagés entre les parties en vue d'une rupture qualifiée de « transaction » par la salariée dans son courriel du 20 décembre 2013.

Cependant il ne résulte d'aucune des pièces versées aux débats que la salariée aurait, ainsi qu'il lui est reproché dans la lettre de licenciement, « maintenu sa position » et qu'elle n'aurait



«'pas souhaité reprendre [son] poste'» après échec des pourparlers, aucun échange de lettres n'étant produit à cet égard postérieurement aux courriels susvisés du 20 décembre 2013 confirmant le rendez-vous des parties pour le 7 janvier 2014.

Le doute profitant au salarié, le grief invoqué dans la lettre de licenciement n'est donc pas établi, de sorte que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse contrairement à ce qu'a retenu le conseil de prud'hommes dont la décision sera infirmée.

Sur les conséquences indemnitaires du licenciement

Mme Z qui avait au moins deux ans d'ancienneté dans la société qui employait au moins onze salariés au moment de la rupture de son contrat de travail peut prétendre, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, à une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire calculés sur la rémunération brute.

Considérant la rémunération mensuelle brute moyenne non contestée de 2 878 euros et l'ancienneté de la salariée de près de neuf années, les circonstances de la rupture et ses conséquences pour l'intéressée qui n'a pas retrouvé d'emploi salarié, a un statut d'indépendant depuis le 1er juillet 2014 mais percevait encore une allocation d'aide au retour à l'emploi en décembre 2015, il est justifié de lui allouer la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1235-4 du même code, la société TV5 MONDE sera condamnée à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois d'indemnités.

Mme Z qui ne justifie pas de l'existence d'un préjudice distinct de celui de la rupture, déjà réparé par l'allocation d'une indemnité sur le fondement de l'article L.1235-3 susvisé, doit être déboutée de sa demande au titre des circonstances brutales et vexatoires du licenciement qu'elle invoque.

Sur les autres demandes

La somme indemnitaire allouée produit intérêts au taux légal à compter du présent arrêt en application de l'article 1153-1 du code civil recodifié sous l'article 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Conformément aux dispositions de l'article 1154 du code civil recodifié sous l'article 1343-2 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, il convient d'ordonner la capitalisation des intérêts dus au moins pour une année entière.

La société TV5 MONDE devra remettre à Mme Z un solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes au présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire de prévoir une astreinte.

La société TV5 MONDE supportera les dépens de première instance et d'appel et sera condamnée à payer à Mme Z la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

LA COUR,

INFIRME le jugement déferé sauf en ce qu'il a débouté Mme Lucie Z de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Statuant à nouveau,

DIT le licenciement de Mme Lucie Z sans cause réelle et sérieuse ;

CONDAMNE la SA TV5 MONDE à payer à Mme Lucie Z la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

ORDONNE la capitalisation des intérêts dus au moins pour une année entière ;

CONDAMNE la SA TV5 MONDE à remettre à Mme Lucie Z un solde de tout compte, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes au présent arrêt ;

CONDAMNE la SA TV5 MONDE à payer à Mme Lucie Z la somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

CONDAMNE la SA TV5 MONDE aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT