

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

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 4

ARRÊT DU 04 Juillet 2017

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général S 15/10611 Décision déferée à la cour : jugement rendu le 15 octobre 2015 par le conseil de prud'hommes de BOBIGNY -section commerce- RG n° 15/01225

APPELANTE

Madame Sophie Z QUEZAC née le ..... à LE RAINCY (93340) comparante en personne, assistée de Me Frédéric xxx, avocat au barreau de PARIS, A0929

INTIMÉE

SASU ENDEMOL PRODUCTIONS AUBERVILLIERS représentée par Me Laurent CARRIE, avocat au barreau de PARIS, P0221

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 29 mai 2017, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Soleine HUNTER FALCK, Conseillère, chargée du rapport.

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

Monsieur Bruno BLANC, Président Madame Soleine HUNTER FALCK, Conseillère  
Madame Roselyne GAUTIER, Conseillère Greffier : Madame Marine POLLET, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile, et prorogé à ce jour.

- signé par Monsieur Bruno BLANC, président, et par Madame Marine POLLET, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire. Sophie Z, née en 1975, a été engagée par contrat à durée déterminée d'usage par la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS du 11 au 22.04.2011, en qualité d'assistante de production adjointe, statut intermittent non cadre niveau VI, en vue de participer à l'émission "Les 12 coups de midi" ; il était précisé que la durée journalière de travail était de 8 heures ; la rémunération brute globale était fixée à 1.340 euros.

Sophie Z a signé par la suite une série de contrat à durée déterminée d'usage, soit : 99 jusqu'au 31.12.2011 (représentant 888 heures travaillées), 179 en 2012 (1582 h), 189 en 2013 (1654 h), 164 en 2014 (1444h), puis 21 jusqu'au 18.02.2015 (192), tous effectués pour l'émission de

télévision "Les 12 coups de midi". La SASU ENDEMOL PRODUCTIONS a une activité de production de films ou programmes de télévision. L'entreprise est soumise à la convention collective de la production audiovisuelle ; elle comprend plus de 11 salariés. La moyenne mensuelle des salaires de Sophie Z s'établit à 2.005 euros. Le 17.09.2013, Aurélie ..., responsable de casting de l'émission "Les 12 coups de midi" a fait savoir à la salariée que désormais tous les échanges avec les candidats de l'émission devaient se faire via une boîte courriel nouvellement créée et intitulée "candidats12coups@endemolproductions.com" et non plus via sa boîte professionnelle.

Le CPH de Bobigny a été saisi par Sophie Z le 26.03.2015 en contestation de cette décision, indemnisation des préjudices subis et pour diverses demandes liées à l'exécution du contrat de travail. La cour est saisie de l'appel régulièrement interjeté le 29.10.2015 par Sophie Z du jugement rendu le 15.10.2015 par le Conseil de Prud'hommes de Bobigny section Activités Diverses, qui a débouté la salariée de l'ensemble de ses demandes et l'a condamnée aux dépens.

Sophie Z demande à la cour d'infirmier le jugement dans toutes ses dispositions et de :

- CONSTATER que Sophie Z a travaillé 32 jours sans contrat de travail du 16 avril 2011 au 27 janvier 2012 ;
- CONSTATER que Sophie Z a été employée par ENDEMOL dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée du 11 avril 2011 au 18 février 2015, soit près de 4 ans ;
- REQUALIFIER les CDD d'usage de Sophie Z avec ENDEMOL en CDI ;
- FIXER la rémunération annuelle brute de Sophie Z à 30.311 euros soit une rémunération mensuelle de 2.525,91 euros bruts ;
- CONSTATER que le terme du dernier CDD d'usage de Sophie Z est intervenu le 18 février 2015 ;
- CONSTATER qu'aucune lettre de licenciement n'a été notifiée à Sophie Z;
- REQUALIFIER la rupture du contrat de travail de Sophie Z du 18 février 2015 en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

- CONDAMNER ENDEMOL PRODUCTIONS au paiement des sommes suivantes :
- 2.248,10 euros bruts au titre de rappel de salaires pour les journées travaillées sans contrats de travail ;
- 224,81 euros bruts à titre de congés payés afférents ;
- 224,81 euros bruts au titre de l'indemnité de précarité afférente (article L.1243-8 du Code du travail) ;
- 13.863,58 euros bruts à titre de rappels de salaires pour heures supplémentaires effectuées du 11 avril 2011 au 8 juin 2012 ;
- 1.386,35 euros bruts à titre de congés payés afférents ;

- 2.691 euros bruts du fait du non-respect du contingent annuel d'heures supplémentaires pour l'année 2011 ;
- 15.155,49 euros bruts au titre de l'indemnité pour travail dissimulé, subsidiairement 12.030 euros, si la Cour d'appel retenait un salaire de référence de 2.005 euros (moyenne des douze derniers mois) ;
- 10.000 euros bruts à titre d'indemnité de requalification (article L. 1245-2) ;
- 20.530,07 euros bruts à titre de rappel de salaires du fait de la disposition permanente de Sophie Z durant les périodes intercalaires, subsidiairement 1.301 euros bruts si la Cour d'appel retenait un salaire de 2.005 euros bruts (moyenne des douze derniers mois) ;
- 2.053 euros bruts à titre de congés payés afférents, subsidiairement 130,10 euros ;
- 5.000 euros à titre d'indemnité pour rupture des relations contractuelles dans des conditions vexatoires ;
- 5.000 euros à titre d'indemnité pour harcèlement moral ;
- 5.051,82 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, subsidiairement, 4.010 euros si la Cour d'appel retenait un salaire de référence de 2.005 euros (moyenne des douze derniers mois) ;
- 505,18 euros bruts au titre des congés payés afférents, subsidiairement 401 euros, ;
- 1.970,20 euros bruts au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, subsidiairement, 4.010 euros si la Cour d'appel retenait un salaire de référence de 2.005 euros (moyenne des douze derniers mois) ;
- 50.000 euros bruts au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- CONDAMNER ENDEMOL PRODUCTIONS à payer à Sophie Z la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et aux éventuels dépens ;
- CONDAMNER ENDEMOL PRODUCTIONS à rembourser à Pôle Emploi les allocations versées à Sophie Z dans la limite de 6 mois en application de l'article L. 1235-4 du Code du travail.
- ORDONNER les intérêts légaux à compter du prononcé du jugement ;
- ORDONNER la remise de bulletins de paie, certificats de travail et attestation pôle emploi rectificatifs par ENDEMOL sous astreinte de 50 euros pour jour de retard à compter de la notification de l'arrêt.

De son côté, la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS demande de :

A titre principal :

CONFIRMER le jugement du Conseil de prud'hommes de Bobigny en toutes ses dispositions;

DÉBOUTER Sophie Z de l'intégralité de ses demandes et la CONDAMNER à verser la somme de 3.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile et aux dépens éventuels.

A titre subsidiaire :

- LIMITER LES CONDAMNATIONS AFFERENTES AU RECOURS AUX CDDU à :

+ 1.619,98 euros au titre de l'indemnité de requalification ;

+ 3.825,34 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 382,53 euros au titre des congés payés y afférents ;

+ 1530,13 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

+ 10.905,39 euros à titre de dommages et intérêts ;

DÉBOUTER Sophie Z du surplus de ses demandes ;

- LIMITER LA CONDAMNATION RELATIVE AUX PRETENDUES HEURES SUPPLEMENTAIRES à :

+ 607,50 euros bruts au titre des heures supplémentaires et les congés payés y afférant de 60,75 euros bruts ;

DÉBOUTER Sophie Z du surplus de ses demandes.

Les parties entendues en leurs plaidoiries le 29.05.2017, la cour leur a proposé de procéder par voie de médiation et leur a demandé de lui faire connaître leur accord éventuel sous huit jours ; elle les a avisées qu'à défaut l'affaire était mise en délibéré ; aucun accord en ce sens n'ayant été donné dans le délai imparti, la cour vide son délibéré.

**SUR CE**

Il est expressément fait référence aux explications et conclusions des parties visées à l'audience.

Sur la requalification de la série de CDDU en contrat à durée indéterminé et ses conséquences:

Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire notamment lorsqu'il s'agit d'emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

En application du 3° de l'article L. 1242-2, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois comprennent notamment : "6° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique". Il appartient au juge de vérifier que la succession de CDDU intervient dans l'un des secteurs d'activités définis par décret, qu'il existe dans ce secteur un usage permettant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour l'emploi considéré, mais aussi que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui

s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Il ressort des explications des parties et des documents produits, que le secteur de l'audiovisuel est mentionné dans l'article D 1242-1 comme constituant l'un des secteurs d'activité pouvant permettre la conclusion de CDDU, ce qui est confirmé par la convention collective applicable en ce qui concerne "les emplois des catégories B et C de la présente convention, qui se rapportent directement à la conception, la fabrication et au contenu même des programmes" (Titre V article V2.2) ; l'emploi d'assistant de production adjoint est classé non cadre niveau 6, il appartient à la catégorie B regroupant les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions.

Il est exact que la convention collective prévoit que les emplois de catégorie B "pourront faire l'objet d'un CDD d'usage" ; il n'est donc pas démontré que l'emploi pourvu par Sophie Z devait nécessairement faire l'objet de CDDU même si l'usage d'y recourir était conventionnellement prévu.

L'analyse concrète du travail réalisé par Sophie Z fait apparaître que celle-ci a participé exclusivement à la réalisation d'une seule émission quotidienne, qui était produite 365 jours par an, "Les 12 coups de midi", ce, à compter de 2011 et jusqu'à début 2015, soit pendant près de 4 années, ce qui démontre le succès non démenti et la pérennité certaine de cette émission, l'aléa invoqué étant dès lors très limité alors même que cette émission est toujours diffusée ; il est constant que le nombre de jours travaillés par la salariée chaque mois était différent, cependant elle a travaillé tous les mois de l'année (sauf en juillet 2011 et 2012 mais aussi en 2013 et en 2014 pour avoir travaillé une journée), donc avec une réelle régularité, cet emploi ne pouvant dès lors être qualifié de temporaire.

Sophie Z a travaillé pour le compte de la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS une moyenne de 111 h par mois en 2011, 143h en 2012, 150 h en 2013 et 131h en 2014, ce qui correspond à un temps partiel proche du temps plein (151h67). La SASU ENDEMOL PRODUCTIONS ne peut se prévaloir du fait que cette émission nécessitait de faire alterner des périodes de préparation et de tournages qui étaient variables ; il convient de se référer au nombre de jours travaillés sur la période considérée.

Il résulte de ces éléments concrets que la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS ne justifie pas du caractère par nature temporaire de l'emploi pourvu par la salariée.

En conséquence la succession de CDDU doit être requalifiée de contrat à durée indéterminée et la salariée doit percevoir une indemnité de requalification d'un montant correspondant à un mois de salaire (2.005 euros). L'indemnité de précarité est due en l'absence de poursuite de la relation contractuelle par un contrat à durée indéterminée. Le jugement rendu sera infirmé.

Sur les rappels de salaires :

1) Sur la requalification du contrat en temps plein, Sophie Z fait valoir qu'elle était placée à la disposition permanente de son employeur. Il existe une présomption de travail à temps plein en l'absence de clause contractuelle ayant spécifié la répartition du temps de travail dans la semaine ou dans le mois et entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; il appartient dès lors à la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS de démontrer la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle de travail convenue mais aussi que la salariée n'était pas placée

dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

La SASU ENDEMOL PRODUCTIONS oppose que les contrats écrits et signés font mention de la durée quotidienne du travail soit 8h ou 10h en fonction des tâches réalisées ; cependant ils ne comportaient pas la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi en est-il du contrat signé le 02.05.2013 pour la période "du 02/05/2013 au 31/05/2013" même s'il était prévu une journée de travail de 8h, et si de très nombreux contrats ont été conclus à la journée cela ne permettait pas à la salariée de connaître son planning de la semaine ou du mois à l'avance. Il est exact que la salariée produit des éléments montrant qu'elle avait pu être avisée par avance de certaines dates, ce qui est resté ponctuel ; elle a pu aussi subir des modifications de dernière minute et en justifie.

Il appartient à Sophie Z de démontrer qu'elle avait pu se tenir à la disposition permanente de la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS ; sur ce point elle verse aux débats ses avis d'imposition des années 2011 à 2014, selon lesquels elle avait eu comme unique employeur la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS et ses revenus avaient été complétés par Pôle Emploi en application de l'Annexe III au règlement annexé à la convention du 19.02.2009 sur l'assurance chômage, ce n'est qu'en 2011 qu'elle avait perçu d'autres revenus d'un montant limité (4.251 euros sur l'année) ; ceci tend à justifier de la réalité d'un emploi permanent pour le compte de la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS L'employeur reconnaît qu'il avait pu demander des informations urgentes à Sophie Z liées à la programmation des émissions ce qui résulte d'un échange du 01.05.2011 et la salariée produit d'autres échanges montrant qu'elle avait travaillé en dehors des journées prévues par les CDDU.

Enfin le nombre moyen de journées travaillées chaque année précédemment calculé tend à démontrer la réalité d'un temps complet. Par suite, il convient de faire droit à la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein. Le salaire mensuel moyen de la salarié doit être fixé à 2.005 euros ; il représente la moyenne des 12 derniers mois travaillés ; la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS sera condamnée à lui verser la somme de 1.301 euros à titre de rappel de salaire outre les congés payés. Il n'y a pas lieu à versement complémentaire au titre de journées travaillées sans contrat de travail, puisque le contrat a été requalifié de temps plein, et que la salariée ne démontre pas suffisamment qu'elle n'aurait pas organisé son travail de manière à réaliser ses tâches durant la semaine travaillée. Le jugement rendu sera infirmé.

2) En ce qui concerne l'exécution d'heures supplémentaires, les parties ne contestent pas le principe de l'application de la prescription quinquennale. Selon l'article L 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties, le salarié doit donc étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

A l'appui de sa demande, Sophie Z communique les contrats signés dont certains prévoyaient des journées de 10 heures de travail, souvent quelques jours d'affilée, et cela a été le cas du 02 au 10.09.2013 ; elle communique également le cahier dans lequel elle a noté en 2011 et 2012, au jour le jour, ses heures de travail et la nature des tâches réalisées, qui est complété d'un tableau des heures travaillées sur la même période établi au quotidien, les contrats étant eux même produits ; elle verse aux débats également des échanges de sms, de courriels, alors que de son côté la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS ne produit aucun document et se borne à déclarer que le décompte invoqué serait erroné et que les pièces sont insuffisantes à démontrer la réalité des heures supplémentaires réalisées, l'employeur affirme qu'il convient de ne retenir qu'un total de 27 heures supplémentaires à rémunérer au taux horaire de 18 euros majoré de 20%.

Il se déduit de l'ensemble de ces faits, à l'encontre desquels l'employeur n'apporte aucun élément de contradiction probant, que le salarié a effectivement effectué les heures supplémentaires dont elle réclame le paiement pour les années 2011 et 2012 et qu'il convient, eu égard au taux de majoration légal et à la variation du taux horaire, de fixer le montant de la somme qui lui est due à 6.000 euros, outre les congés payés afférents de 600 euros. De ce fait il n'est pas dû de repos compensateur en l'absence de dépassement du contingent annuel de 220 heures. Le jugement rendu sera infirmé.

3) L'indemnité de travail dissimulé n'est due que le salarié de démontrer l'intention frauduleuse de l'employeur ce que Sophie Z ne fait pas, cette intention frauduleuse ne pouvant découler du seul fait que la salariée a accompli des heures supplémentaires. Le jugement rendu sera confirmé.

Sur le harcèlement moral :

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ; au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La salariée fait état d'un certain nombre de faits qui ne sont pas justifiés par la production de pièces, comme le refus de prêt d'un casque audio phonique, l'agression verbale subie de la part de M. ... le 09.03.2012, le refus de mettre à sa disposition un bureau fermé, l'absence d'invitation à un pot de départ le 17.12.2014.

Par ailleurs, il est exact que Sophie Z a accompli des heures supplémentaires, et que sa supérieure hiérarchique a créé une adresse courriel commune afin d'avoir un accès permanent à ses propres échanges.

Ces seuls éléments pris dans leur ensemble ne sont pas de nature à démontrer l'existence d'un harcèlement moral, dès lors que l'employeur pouvait exiger d'avoir accès au travail de sa

collaboratrice pour en être tenu informé au quotidien, et que la réalisation d'heures supplémentaires pour les besoins du service ressortent également des prérogatives de l'employeur. Cette demande sera rejetée et le jugement confirmé.

Sur la rupture du contrat de travail et ses conséquences :

Il est constant que Sophie Z n'a plus signé de contrats à partir du 18.02.2015 ; il s'agit d'un licenciement verbal qui ne respecte pas la procédure légale ; la rupture doit être qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, compte tenu des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée, de l'âge de Sophie Z, de son ancienneté dans l'entreprise, de sa capacité à retrouver un emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle, et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces communiquées et des explications fournies à la cour, la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS sera condamnée à verser au salarié à titre de dommages intérêts la somme forfaitaire de 15.000 euros outre les indemnités de rupture ainsi qu'il est précisé au dispositif.

Lorsque le licenciement illégitime est indemnisé en application des articles L1235-2/3/11 du code du travail, la juridiction ordonne d'office, même en l'absence de Pôle emploi à l'audience et sur le fondement des dispositions de l'article L 1235-5, le remboursement par l'employeur, de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié par les organismes concernés, du jour du licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois ; en l'espèce au vu des circonstances de la cause il convient de condamner l'employeur à rembourser les indemnités à concurrence d'un mois.

Sophie Z réclame une indemnisation au titre de la rupture du contrat dans des conditions vexatoires alors qu'elle ne justifie pas de l'agression dont elle aurait été victime ; cette demande sera rejetée et le jugement rendu sera confirmé.

Il sera ordonné la remise des documents sociaux conformes à la présente décision. Il serait inéquitable que Sophie Z supporte l'intégralité des frais non compris dans les dépens tandis que la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS qui succombe doit en être déboutée.

**PAR CES MOTIFS**

La cour,

Déclare l'appel recevable ;

Confirme le jugement rendu le 15.10.2015 par le Conseil de Prud'hommes de Bobigny section Activités Diverses, en ce qu'il a débouté la salariée de ses demandes de rappel de salaires pour journées travaillées sans contrat, indemnité pour travail dissimulé, indemnité pour harcèlement moral et rupture vexatoire, non-respect du contingent annuel d'heures supplémentaires, remise de documents sociaux conformes ;

L'infirmes pour le surplus, Statuant à nouveau et y ajoutant,

Ordonne la requalification de la succession de CDDU conclus par Sophie Z avec son employeur, la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS en contrat à durée indéterminée à temps plein à compter du 11.04.2011 ;

Condamne la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS à payer à Sophie Z les sommes de :

- 2.005 euros au titre de l'indemnité de requalification ;
- 224,81 euros au titre de l'indemnité de précarité ;
- 1.301 euros à titre de rappel de salaire sur temps plein outre 130,10 euros au titre des congés payés afférents ;
- 6.000 euros à titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires et 600 euros au titre des congés payés ;
- 15.000 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 4.010 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et 401 euros au titre des congés payés afférents ;
- 1.564 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

Dit que les sommes à caractère salarial porteront intérêt au taux légal à compter du jour où l'employeur a eu connaissance de leur demande, et les sommes à caractère indemnitaire, à compter du présent arrêt ;

Dit que la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS devra transmettre à Sophie Z dans le délai d'un mois suivant la notification de la présente décision un certificat de travail et une attestation Assedic/Pôle emploi conformes ainsi qu'un bulletin de salaire récapitulatif ;

Ordonne, dans les limites de l'article L 1235-4 du code du travail, le remboursement par la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS à l'organisme social concerné des indemnités de chômage payées à Sophie Z à concurrence de un mois de salaire,

Rejette les autres demandes ;

Condamne la SASU ENDEMOL PRODUCTIONS aux dépens d'appel, et à payer à Sophie Z la somme de 2.000 euros en vertu de l'article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel.

LE GREFFIER

LE PRÉSIDENT