

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 9  
ARRÊT DU 09 Mai 2018

Numéro d'inscription au répertoire général : S 16/06207

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 01 Avril 2016 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de CRETEIL RG n° 15/01185

**APPELANTE**

SARL ACTARUS FILMS

N° SIRET : 511 440 232

Représentée par Me Léon AZANCOT, avocat au barreau de PARIS, toque : D1273

**INTIMEE**

Madame X.

Comparante en personne, assistée de Me Pierre EMAILLE, avocat au barreau de PARIS, toque : D1376

**COMPOSITION DE LA COUR :**

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 26 Février 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Laure TOUTENU, Vice-présidente placée, chargée du rapport.

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

Madame Catherine SOMMÉ, présidente

Monsieur Benoît HOLLEAUX, conseiller

Madame Laure TOUTENU, vice-présidente placée

Greffier : Mme A B, lors des débats

**ARRET :**

— Contradictoire

— 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 Madame Catherine SOMMÉ, présidente, et par Mme Caroline GAUTIER, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

## EXPOSÉ DU LITIGE

Mme X. a été engagée par la société SARL Actarus Films suivant trois contrats à durée déterminée d'usage en qualité d'assistante de production adjointe pour les périodes des 6 septembre au 30 novembre 2012, 3 au 19 décembre 2012 et pour la journée du 20 février 2012.

Elle a été à nouveau engagée par la société Actarus Films en qualité de directrice de production suivant neuf contrats à durée déterminée d'usage conclus dans les conditions suivantes :

- contrat du 3 mars 2014 pour 7 jours (4 au 6 et 11 au 14 mars 2014) ;
- contrat du 30 mars 2014 pour 16 jours (1er, 3 au 4, 7, 9 au 11, 14 au 18, 22 au 23, 25 et 30 avril 2014) ;
- contrat du 1er avril 2014 pour 5 jours (2, 8, 26, 28 au 29 avril 2014) ;
- contrat du 30 avril 2014 pour 1 semaine et 5 jours (2, 5 au 7, 9 au 16 mai 2014) ;
- contrat du 30 mai 2014 pour 1 semaine et 4 jours (2 au 6 et 10 au 13 juin 2014) ;
- contrat du 23 juillet 2014 pour un jour (24 juillet 2014) ;
- contrat du 12 septembre 2014 pour 1 semaine (15 au 19 septembre 2014) ;
- contrat du 30 septembre 2014 pour 1 jour (7 octobre 2014) ;
- contrat du 23 janvier 2015 pour 1 semaine (26 au 30 janvier 2015).

Les contrats de travail étaient régis par la convention collective de la production audiovisuelle.

La société employait moins de onze salariés à la date de cessation des relations contractuelles.

Le 26 mai 2015, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Créteil de demandes en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter d'octobre 2013 et en paiement d'indemnité de requalification, d'indemnités de rupture, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages et intérêts pour rupture vexatoire, de rappel de salaires, d'heures supplémentaires et d'indemnité pour travail dissimulé.

Par jugement du 1er avril 2016, le conseil de prud'hommes de Créteil a :

— requalifié en contrat à durée indéterminée la relation de travail entre Mme X et la société Actarus Films

— fixé à 5 000 € le salaire mensuel de Mme X

— dit que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse

— condamné la société Actarus Films à lui payer les sommes suivantes :

- 5 000 € à titre d'indemnité de requalification
- 10 000 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 500 € à titre d'indemnité légale de licenciement
- 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail
- 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

— ordonné à la société Actarus Films de remettre à Mme X un certificat de travail et une attestation Pôle emploi

— débouté Mme X de ses autres demandes

— débouté la société Actarus Films de sa demande reconventionnelle fondée sur l'article 700 du code de procédure civile

— ordonné l'exécution provisoire avec consignation des sommes auprès de la Caisse des dépôts et consignations jusqu'à ce que le jugement devienne définitif

— mis les dépens de l'instance à la charge de la société Actarus Films.

La société Actarus Films a interjeté appel de cette décision le 19 avril 2016.

Le 18 octobre 2016, Mme X a formé une requête devant le premier président de la cour d'appel de Paris, aux fins de radiation de l'appel en application des dispositions de l'article 526 du code de procédure civile.

Lors de l'audience du 13 mars 2017, l'affaire, n'étant pas en état, a été renvoyée avec fixation d'un calendrier de procédure.

Par ordonnance du 15 mars 2017, le délégataire du premier président de la cour d'appel de Paris a rejeté la demande de radiation de l'affaire, considérant que l'exécution du jugement serait de nature à entraîner des conséquences manifestement excessives pour la société Actarus Films.

Aux termes de ses écritures visées par le greffier et soutenues oralement le 26 février 2018, la société Actarus Films demande l'infirmité du jugement déferé, le rejet de l'ensemble des

demandes de Mme X, outre sa condamnation à lui verser une indemnité de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme X reprend les termes de ses conclusions visées par le greffier et demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du début du mois d'octobre 2013, dit que son licenciement était abusif, fixé son salaire de référence à la somme de 5 000 € bruts et condamné la société Actarus Films à lui payer les sommes suivantes :

- 5 000 € à titre d'indemnité de requalification
- 10 000 € à titre d'indemnité de préavis
- 1 500 € à titre d'indemnité légale
- 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

et a ordonné la remise du certificat de travail et l'attestation Pôle emploi.

Mme X demande l'infirmité du jugement pour le surplus et :

— la condamnation de la société Actarus Films à lui payer les sommes suivantes:

- 30 000 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé
- 39 750 € à titre de salaire pour les 159 jours de travail effectués mais non payés ni déclarés
- 5 704,22 € au titre des heures supplémentaires non payées ni déclarées
- 4 545,42 € au titre des congés payés afférents
- 30 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et brutale dans des conditions vexatoires
- 5 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile

— la condamnation de la société Actarus Films à lui remettre, sous astreinte, un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes et sa condamnation aux dépens.

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 la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et ses conséquences

La société Actarus Films fait valoir que la salariée a travaillé en qualité de directrice de production 'free lance', avec le bénéfice du statut d'intermittent et la possibilité d'offrir ses services à plusieurs sociétés, et que ce n'est qu'après deux sommations de communiquer successives qu'elle a versé aux débats la preuve qu'elle a collaboré avec deux autres sociétés de production contrairement à ses affirmations et demandes. L'employeur expose que la salariée a signé des contrats à durée déterminée d'usage qui sont fondés sur les dispositions de l'article L. 1242-2 3° du code du travail, que ces contrats font référence aux accords du 12 avril 2000 et du 10 avril 2001 relatifs à la convention collective des intermittents techniques de l'audiovisuel branche production, et que la fonction de directeur de production correspond à un emploi expressément visé par l'accord collectif. L'employeur ajoute que les dispositions desdits contrats spécifiaient le film pour lequel la salariée était engagée, la durée de sa mission, le fait que la mission était ciblée sur la préparation et la production de l'oeuvre audiovisuelle concernée et renvoyaient au statut d'intermittent du spectacle, qu'ainsi les contrats étaient de caractère temporaire par nature, puisqu'ils étaient exclusivement consacrés à la production d'un film précis. L'employeur réfute les arguments avancés par la salariée, en indiquant qu'elle n'était présente que de façon irrégulière, qu'elle n'était pas le contact privilégié du cabinet comptable, qu'elle avait à sa disposition un trousseau de clés commun comme tous les intermittents et qu'elle n'est venue que comme observatrice sur le tournage du film 'Boeing'. L'employeur précise qu'il est d'usage dans la profession de présenter des projets en gestation et des devis pour le compte de la société de production, et que si le devis n'est pas retenu, le projet ne génère pas de rémunération pour le directeur de production, qu'en outre, les usages de la profession, que la salariée feint d'ignorer, permettent de collaborer avec plusieurs sociétés de production simultanément, de percevoir des indemnités Pôle emploi en parallèle et de toucher des congés spectacles.

Mme X soutient qu'elle a été sollicitée en septembre 2013 par la société Actarus Films et qu'elle a accompli des missions sans être payée ni déclarée, qu'à partir d'octobre 2013 son rythme de travail s'est intensifié, que le 8 octobre 2013 la société Actarus Films lui a créé une adresse de messagerie électronique au nom de la société, qu'entre le mois d'octobre 2013 et le mois d'avril 2015, seuls 9 contrats à durée déterminée d'usage vont être conclus alors qu'elle travaillait de façon quasi constante pour la société Actarus.

Mme X fait valoir qu'elle a été engagée pour occuper un poste de directrice de production et a été affectée à un emploi à caractère durable lié à l'activité normale et permanente de son employeur, ce qui constitue une cause de requalification des contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, sur le fondement des articles L. 1221-2, L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, ainsi que de l'accord national interprofessionnel interbranche du 12 octobre 1998. Elle précise qu'en réalité elle n'a jamais été exclusivement affectée aux missions mentionnées dans les contrats à durée déterminée mais est intervenue sur d'innombrables projets et sur des missions plus générales de nature administrative ou transversale, sur la mise en place de budgets publicitaires et sur la formulation de réponses à des appels d'offres, qu'elle est devenue le contact privilégié du cabinet comptable. Elle conclut qu'elle se trouvait à la disposition continue de la société Actarus Films, alors même qu'elle assurait des missions ponctuelles pour le compte de tiers. Elle expose que la relation contractuelle s'est poursuivie après chacun des contrats à durée déterminée, ce qui entraîne leur requalification en contrat à durée indéterminée. Elle fait également valoir que certains contrats n'ont pas été établis par écrit et pour ceux qui l'ont été, qu'ils ne mentionnent pas la définition précise de leur motif, ces circonstances entraînant également leur requalification en contrat à durée indéterminée.

Il résulte de l'article L. 1242-2, 3°, du code du travail que, dans les secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié.

Si dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, il convient de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée 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.

En l'espèce, l'accord national interprofessionnel interbranche du 12 octobre 1998 est bien applicable au secteur d'activité de l'audiovisuel, il fixe une liste de fonctions pour lesquelles le recours au contrat à durée déterminée est possible, parmi lesquelles la fonction de directeur de production. Il précise expressément que 'de relever de ce secteur ne fonde pas à lui seul, pour les entreprises dudit secteur, la légitimité de recourir au contrat à durée déterminée d'usage'.

Les contrats de travail, les bulletins de paie et les nombreux courriels versés aux débats montrent que Mme X est intervenue régulièrement comme assistante de production au sein de la société intimée d'octobre 2013 à février 2015 pendant 17 mois, à raison de plusieurs jours par mois presque tout au long de l'année à l'exception du mois d'août, qu'au surplus elle n'a pas travaillé seulement sur les seuls trois projets mentionnés sur les contrats à durée déterminée 'mémoire de l'oubli', 'Louvre d'Abou d'Habi', 'Bachem', mais a travaillé également sur de multiples projets ainsi que sur des tâches de nature administrative ou transversale à la structure, étant observé qu'il est établi qu'elle a travaillé par ailleurs en qualité de directrice de production pour d'autres sociétés de production.

Il s'en déduit d'une part que la salariée établit avoir travaillé dans un lien de subordination pour la société Actarus Films dès le mois d'octobre 2013, d'autre part que la mission qui incombait à la directrice de production était une mission de nature permanente, de même que l'activité de Mme X, employée avec une alternance de périodes travaillées et non travaillées, chaque mois à l'exception du mois d'août, pendant une période de 17 mois.

Ainsi, les contrats à durée déterminée successifs avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Par conséquent, les contrats de travail à durée déterminée conclus entre les parties doivent être requalifiés en un contrat à durée indéterminée depuis le début du mois octobre 2013 sans qu'il soit nécessaire d'examiner au surplus les moyens tirés de l'absence de certains contrats écrits et de la poursuite de la relation contractuelle après la fin des contrats à durée déterminée. Le jugement déféré doit donc être confirmé sur ce point.

Sur la demande de rappel de salaires

Le salarié dont les contrats de travail à durée déterminée successifs sont requalifiés en contrat à durée indéterminée peut prétendre au paiement des salaires correspondant aux périodes entre deux contrats à durée déterminée s'il prouve qu'il s'est tenu à disposition de l'entreprise pendant ces périodes pour y effectuer un travail effectif.

Mme X sollicite le paiement d'un rappel de salaire pour 159 jours de travail effectués mais non déclarés, qu'elle évalue à la somme de 39 750 €, sur la base d'une rémunération journalière de 250 €bruts, outre les congés payés afférents, pour la période du 10 octobre 2013 au 3 avril 2015.

Elle indique avoir travaillé 263 jours sur la période et que 204 jours n'ont pas été déclarés.

Elle produit un calendrier des jours travaillés avec une imputation par projet, faisant apparaître les jours travaillés sur trois différentes productions, 15 jours pour 'Abu D'Habi', 43 jours pour 'mémoire de l'oubli', 1 jour sur 'Bachem' ainsi qu'une indication de journées travaillées au bénéfice exclusif (159 jours) ou non exclusif (45 jours) de la société intimée. Elle déclare avoir travaillé en moyenne 16 jours par mois sur 16 mois pour la société, à l'exception du mois d'août sur la période d'octobre 2013 à février 2015 inclus.

Elle verse aux débats de très nombreux courriels répertoriés par mois adressés sur la période litigieuse pour le compte de la société intimée à différents interlocuteurs à partir de son adresse professionnelle [@actarusfilms.com](mailto:@actarusfilms.com).

Concernant les jours où elle déclare avoir travaillé de façon non exclusive, elle verse aux débats un tableau des dates et heures de correspondances traitées, quantifie par jour le nombre d'heures supplémentaires effectuées avec une amplitude horaire, un nombre d'heures et la référence aux courriels traités et produit un grand nombre de courriels correspondant.

L'employeur produit plusieurs attestations de témoins affirmant que la salariée était présente de façon ponctuelle et irrégulière au sein de la société intimée.

Au vu des pièces produites par l'intéressée, la cour retient que celle-ci rapporte la preuve qu'elle s'est tenue à disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles entre les contrats à durée déterminée pour y effectuer un travail effectif, pour un nombre de jours que la cour évalue à 64 jours, et condamne la société Actarus Films à payer à Mme X la somme de  $64 \times 250 \text{ €} = 16\,000 \text{ €}$  à ce titre, outre 1 600 € au titre des congés payés afférents, par infirmation du jugement entrepris.

Sur la demande de rappel d'heures supplémentaires

Aux termes de 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.

Mme X sollicite le paiement de 146 heures supplémentaires non déclarées ni payées, calculées sur une base horaire de 39,07 €bruts correspondant à un taux majoré de +25%, outre les congés payés afférents.

Il résulte de ce qui précède que la salariée ne travaillait pas à temps plein pour la société Actarus Films. La demande de l'intéressée tendant au paiement d'heures 'supplémentaires' ne peut donc être accueillie.

En tout état de cause la cour estime, au vu des pièces produites par chacune des parties, que la salariée n'a pas effectué d'heures supplémentaires ou complémentaires non rémunérées, de sorte que Mme X doit être déboutée de sa demande en paiement à ce titre, le jugement déféré étant confirmé sur ce point.

Sur l'indemnité de requalification

Mme X sollicite une somme de 5 000 € à ce titre.

Au vu du contrat de travail et de l'attestation Pôle emploi, Mme X a perçu 1 618,23 € au titre du mois de janvier 2015.

Le salaire de référence doit être fixé en retenant la moyenne des trois derniers mois de salaire de l'intéressée, soit la somme de 1 925 €

Mme X est fondée à percevoir l'indemnité de requalification prévue par l'article L. 1245-2 du code de travail, qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

En l'espèce il y a lieu, infirmant la décision entreprise, de condamner la société Actarus Films au paiement de la somme de 2 000 € à titre d'indemnité de requalification.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

Il résulte des dispositions des articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail, que le fait, pour l'employeur, de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie du salarié un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli est réputé travail dissimulé et ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaires.

En l'espèce, il résulte des développements qui précèdent que les bulletins de paie de Mme X mentionnent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli et que l'employeur ne pouvait ignorer ce fait. L'intention de dissimuler est donc établie.

Tenant compte d'un salaire de référence de 1 925 €, la société Actarus Films sera condamnée à payer à Mme X une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé de 11 550 €. La décision entreprise doit être infirmée sur ce point.

Sur la cause de la rupture

Ainsi que le soutient à juste titre la salariée, en mettant fin à la relation de travail du seul fait de l'arrivée du terme du dernier contrat improprement qualifié à durée déterminée, l'employeur n'a pas respecté les règles du licenciement, de sorte que la rupture du contrat de travail, intervenue le 31 janvier 2015, s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse faute de lettre de licenciement énonçant les motifs de la rupture.

La décision entreprise sera donc confirmée en ce qu'elle a dit que la rupture du contrat de travail de Mme X s'analysait en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Sur les conséquences pécuniaires de la rupture

Sur l'indemnité de préavis

Mme X qui avait plus de six mois d'ancienneté peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis d'un mois de salaire sur le fondement des articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail, soit la somme de 1 925 € ainsi que les congés payés afférents, soit 192,50 €

Sur l'indemnité légale de licenciement

Mme X est également fondée à percevoir une indemnité de licenciement en application des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail, soit, au regard de son ancienneté d'octobre 2013 à février 2015 préavis inclus, à la somme de 545,41 €

Sur les dommages et intérêts pour licenciement abusif

L'entreprise employant moins de onze salariés, Mme X a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi, conformément aux dispositions de l'article L. 1235-5 du code du travail.

Au moment de la rupture, Mme X, âgée de 34 ans, comptait plus d'un an d'ancienneté. Elle a retrouvé un emploi, le 1er avril 2016 après plusieurs missions auprès de sociétés de production, mais a fait l'objet d'un licenciement économique le 31 août 2016. Elle fait l'objet d'une prise en charge au titre d'un contrat de sécurisation professionnelle par Pôle emploi depuis le 1er septembre 2017.

Au vu de cette situation, il convient de confirmer le jugement déferé qui lui a alloué la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Sur la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive et brutale

Mme X ne démontre pas les circonstances brutales et vexatoires alléguées ni ne justifie d'un préjudice distinct de celui résultant de la rupture dont elle a déjà été indemnisée. Elle sera donc déboutée de ce chef de demande, la décision entreprise étant confirmée sur ce point.

Sur la demande de remise de documents

Il convient d'ordonner à la société Actarus Films de remettre à Mme X un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi, conformes aux dispositions du présent arrêt.

Sur les autres demandes

En application des articles 1153 et 1153-1 du code civil, recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation, en l'espèce directe devant le bureau de jugement et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant.

La société Actarus Films succombant à la présente instance, en supportera les dépens et sera condamnée à payer à Mme X une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et qu'il y a lieu de fixer à 2 000 €

PAR CES MOTIFS,

LA COUR,

CONFIRME le jugement déferé en ce qu'il a requalifié les relations contractuelles entre Mme X. et la SARL Actarus Films en contrat à durée indéterminée, dit que la rupture du contrat de Mme X. s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, débouté Mme X. de sa demande de dommages et intérêts pour rupture brutale et vexatoire et condamné la SARL Actarus Films à payer à Mme X. la somme de 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et celle de 1 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens ;

INFIRME le jugement pour le surplus ;

Statuant à nouveau et y ajoutant,

CONDAMNE la SARL Actarus Films à payer à Mme X. les sommes de :

- 2 000 € à titre d'indemnité de requalification
- 16 000 € à titre de rappel de salaire
- 1 600 € au titre des congés payés afférents
- 1 925 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 192,50 € au titre des congés payés afférents
- 545,41 € à titre d'indemnité légale de licenciement

ces sommes avec intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le bureau de jugement ;

- 11 550 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé cette somme avec intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

ORDONNE à la SARL Actarus Films de remettre à Mme X. un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle emploi, conformes aux dispositions du présent arrêt ;

CONDAMNE la SARL Actarus Films à payer à Mme X. la somme de 2 000 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

REJETTE le surplus des demandes ;

CONDAMNE la SARL Actarus Films aux dépens.

LE GREFFIER  
LE PRÉSIDENT