

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE VERSAILLES

Code nac : 80A

15e chambre

ARRET DU 05 OCTOBRE 2016

R.G. N° 15/01333

AFFAIRE :

Stéphanie Z

C/

SASU MULTITHEMATIQUES

Décision déférée à la cour : Jugement rendu(e) le 12 Février 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT

N° RG : 13/00839

LE CINQ OCTOBRE DEUX MILLE SEIZE,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame Stephanie Z PARIS comparante en personne, assistée de Mr Frédéric CHHUM, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : A0929

APPELANTE

SASU MULTITHEMATIQUES

1, Place du Spectacle

92130 ISSY LES MOULINEAUX

Représentée par Mr Eric MANCA de la SCP AUGUST & DEBOUZY et associés, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0438 substituée par Mr Diane REBOURSIER, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P0438

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Septembre 2016, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Carine TASMADJIAN, Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :
Madame Madeleine MATHIEU, Président,
Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,
Madame Carine TASMADJIAN, Conseiller,
Greffier, lors des débats : Madame Brigitte BEUREL,

Madame Z a été engagée par la société MULTITHEMATIQUES par contrat écrit à durée déterminée en date du 1er avril 2004. La relation contractuelle se poursuivra dans le cadre d'une succession de contrats de même nature jusqu'au 20 mai 2010, date à laquelle la collaboration a pris fin.

La société MULTITHEMATIQUES est une société de droit français spécialisée dans l'édition de chaînes de télévision thématiques diffusées par câble et par satellite sur le bouquet Canalsat. Elle est détenue à 100 % par CANAL+ FRANCE, filiale à 20 % du Groupe LAGARDERE et à 80 % du Groupe CANAL+, lui-même filiale à 100 % du groupe VIVENDI.

Madame Z occupait les fonctions de réalisateur et son activité consistait en la réalisation de bandes annonces des émissions et programmes des différentes chaînes du groupe Canal +. Ses contrats prenaient la forme de :

- contrats à la « pige », c'est-à-dire couvrant une période de travail de 1 à 3 jours,
- lettres d'engagement au mois le mois en ce qui concerne la période comprise entre le 1er avril 2004 et le 31 janvier 2005 et entre le mois de juillet 2006 et le 20 mai 2010, dernier jour de collaboration entre les parties,
- et de lettres d'engagement dites 'de grilles', c'est-à-dire pour une durée de travail couvrant la saison audiovisuelle, en ce qui concerne la période comprise entre le mois de janvier 2005 et le 23 juin 2006.

La rémunération moyenne mensuelle de Madame Z variait en fonction de la durée et de la nature du travail sollicité.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective d'entreprise CANAL+.

La société MULTITHEMATIQUES employait plus de 100 salariés au moment de la rupture des relations contractuelles.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif et ne pas avoir été remplie de ses droits, Madame Z a saisi le Conseil de Prud'hommes de BOULOGNE-BILLANCOURT le 23 avril 2013. Elle sollicitait la requalification de sa relation de travail avec la société MULTITHEMATIQUES en un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et la condamnation de cette dernière à lui verser, selon qu'il serait retenu un salaire moyen de 1.986,00 euros ou de 830,00 euros, les sommes suivantes :

- 10.000,00 euros d'indemnité de requalification en application de l'article L.1245-2 du Code du travail,
- 5.958,00 euros d'indemnité compensatrice de préavis, ou, à titre subsidiaire, 2.430,00 euros,
- 595,80 euros de congés payés afférents, ou, à titre subsidiaire, 243,00 euros,
- 3.078,00 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement, ou, à titre subsidiaire, 1.286,50 euros,
- 3.972,00 euros de rappel de 13ème mois, ou, à titre subsidiaire, 1.660,00 euros,
- 20.000,00 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3.000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

outre la remise d'une lettre de licenciement, d'une attestation Pôle-emploi, d'un certificat de travail et de bulletins de paie rectifiés, sous astreinte de 50,00 euros pour jour de retard à compter de la notification du jugement.

Par jugement du 12 février 2015, le Conseil a débouté Madame Z de ses demandes. Madame Z a régulièrement interjeté appel de cette décision par déclaration au greffe du 25 mars 2015. Elle demande à la Cour d'infirmier le jugement entrepris en toutes ses dispositions et, en conséquence, de requalifier sa relation de travail avec la société MULTITHEMATIQUES en un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, de fixer son salaire moyen à la somme de 810,00 euros par mois et de condamner cette dernière à lui verser les sommes suivantes :

- 10.000,00 euros d'indemnité de requalification,
 - 2.430,00 euros bruts d'indemnité compensatrice de préavis,
 - 243,00 euros de congés payés afférents,
 - 1.286,50 euros bruts d'indemnité conventionnelle de licenciement,
 - 1.660,00 euros bruts à titre de rappel du 13e mois,
 - 20.000,00 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 3.000,00 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- avec intérêts légaux à compter de la saisine du Conseil s'agissant des indemnités de rupture et à compter du prononcé du jugement pour les autres créances.

Elle sollicite en outre que la société MULTITHEMATIQUES soit condamnée au remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois de salaire et à lui remettre une lettre de licenciement, une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail, des bulletins de paie conformes à la présente décision, sous astreinte de 50,00 euros pour jour de retard.

La société MULTITHEMATIQUES demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris et de débouter Madame Z de l'ensemble de ses demandes. A titre subsidiaire, dans l'hypothèse d'une requalification de la relation de travail, elle sollicite que le salaire moyen de celle-ci soit fixée à la somme de 740,25 euros comme représentant la moyenne des 12 derniers mois de salaire, et que les créances de l'appelante soit fixées aux sommes suivantes :

- 740,25 euros d'indemnité de requalification,
- 1.480,50 euros au titre du rappel de salaire afférent au 13ème mois,
- 2.161,35 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 216,13 euros de congés payés afférents,
- 1.116,69 euros d'indemnité de licenciement,
- 4.322,70 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause, elle sollicite la condamnation de Madame Z à lui payer la somme de 2.000,00 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile, la Cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE LA COUR

Sur la requalification de la relation de travail :

Madame Z explique qu'elle a travaillé régulièrement avec la société MULTITHEMATIQUES, jusqu'à la nomination de Monsieur VIGNOLA en qualité de Responsable du service Autopromotion de CANAL+. Elle a alors été mise progressivement à l'écart pour finir par ne plus être employée à l'issue de son contrat de travail du 18 mai 2012. Elle se dit victime d'une décision arbitraire de Monsieur VIGNOLA, alors même qu'elle avait toujours donné satisfaction.

Madame Z précise avoir réalisé non seulement de nombreuses bandes annonces mais également des émissions, des reportages et des séquences d'informations et d'actualité. Elle affirme qu'elle a occupé, dans le cadre de chacun des contrats à durée déterminée exécutés pour la société MULTITHEMATIQUES, un emploi permanent, correspondant, en réalité, à l'activité normale de l'entreprise. De ce fait, elle estime qu'elle aurait dû bénéficier d'un contrat de travail à durée indéterminée. Elle précise qu'au cours d'un entretien, dont le but était d'effectuer un bilan de fin d'année, elle a manifesté son souhait de travailler pour la société MULTITHEMATIQUES dans le cadre d'un contrat de travail pérenne, mais cela lui a été refusé.

La société MULTITHEMATIQUES conteste cette interprétation et fait valoir que la réalisation de bandes-annonces est une oeuvre de création requérant des compétences techniques et artistiques spécifiques et qui, n'étant pas attachée au coeur de l'activité des chaînes, trouve parfois à être sous-traitée lorsque certaines d'entre elles ne disposent pas des compétences nécessaires. Elle indique que la réalisation de cette activité ne peut avoir lieu dans un cadre permanent, les besoins d'une chaîne en la matière étant variables et ne pouvant, de ce fait, assurer aux professionnels concernés une situation pérenne. La société fait enfin valoir que le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne peut être remis en cause dès lors qu'il est constant, dans le secteur de l'audiovisuel, d'avoir recours à de tels contrats.

Selon l'article L.1242-1 du Code du travail, 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.

L'article L.1242-2 du même Code dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article L.1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figurent le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise et les emplois saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage 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.

Aux termes de l'article D.1242-1 du Code du travail, les secteurs d'activité dans lesquels peuvent être conclus des contrats à durée déterminée sont (.) '6° les spectacles, l'action

culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique (.). L'accord collectif interbranches du 12 octobre 1998 prévoit les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage dans différents secteurs, dont celui de l'audiovisuel. La convention collective nationale de travail des journalistes précise, en outre, dans son article 17 'qu'un journaliste professionnel ne peut être embauché avec un contrat à durée déterminée que pour une mission temporaire dont la nature et la durée doivent être définies lors de l'embauche'.

S'il résulte de la combinaison de ces textes, que, 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, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive numéro 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de ces contrats est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

La détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de ces raisons objectives.

Les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier.

En l'espèce, aucune des pièces versées aux débats par la société MULTITHEMATIQUES ne démontre que l'emploi occupé par Madame Z correspondait à un emploi par nature temporaire compte tenu de l'activité de la société.

Il ressort en effet de la lecture des divers contrats de travail à durée déterminée et des déclarations des parties à l'audience que Madame Z n'a jamais été affectée spécifiquement à la réalisation de bande-annonces d'une émission déterminée, par nature temporaire, mais travaillait sur plusieurs émissions. Elle n'a donc pas été engagée pour réaliser une tâche journalistique précise et ponctuelle mais pour réaliser des bandes-annonces, lesquelles se rapportent aux émissions dont la diffusion constitue l'activité essentielle de la société MULTITHEMATIQUES.

Pour toute "raison objective" susceptible de justifier le recours à la signature de contrats à durée déterminée, la société MULTITHEMATIQUES invoque la créativité exigée des salariés qui ont reçu mission de concevoir les bandes annonces. Or cette exigence de créativité et de renouvellement artistique ne peut constituer une raison objective légitimant le recours à des contrats précaires, d'autant plus que la société ne fournit aucun élément quant aux types de réalisations techniques ou artistiques qui ont été confiés à Madame Z .

C'est également en vain que l'employeur invoque l'accord national interprofessionnel inter-branches du 12 octobre 1998 relatif aux contrats à durée déterminée d'usage concernant le secteur du spectacle, étendu par arrêté du 15 janvier 1999, le protocole d'accord sur les modalités d'application à CANAL+ de l'accord inter-branches, l'accord du 12 avril 2000 relatif aux intermittents techniques évoluant dans le domaine de la production audiovisuelle du secteur privé, étendu par arrêté du 13 novembre 2000, l'annexe III de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, étendu par arrêté du 4 juillet 2005, et enfin la convention collective de la production audiovisuelle du 13 juin 2006, étendue le 24 juillet 2007, qui admettent le recours au contrat à durée déterminée d'usage pour des postes du type de celui occupé par la salariée puisque de tels documents, qui ont une portée indicative d'ordre général, n'établissent pas que, dans le cas précis de Madame Z, l'emploi litigieux n'avait ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Au contraire, la relation de travail régulière pendant plus de six ans corrobore l'absence d'éléments concrets justifiant le recours au travail temporaire.

D'ailleurs, il n'est pas sans intérêt de relever que la société MULTITHEMATIQUES ne démontre pas, notamment par la production de son registre d'entrée et sortie du personnel, qu'il était habituel, dans son entreprise, d'avoir recours aux contrats de travail à durée déterminée d'usage pour l'emploi des réalisateurs de bandes-annonces, alors même qu'il n'est pas contesté que parmi les 50 réalisateurs que comportait la société durant la période considérée, plusieurs étaient employés dans le cadre de contrats de travail à durée indéterminée.

Enfin, c'est à tort que la société MULTITHEMATIQUES oppose à Madame Z la nature et le volume de sa collaboration avec elle, dès lors qu'il est établi que l'emploi de réalisateur de bandes annonces est lié à son activité normale et permanente. De la même manière, le fait pour Madame Z de cumuler plusieurs contrats de travail avec d'autres entreprises audiovisuelles n'a pas pour conséquence de rendre légitime le recours, par la société MULTITHEMATIQUES, à des contrats de travail à durée déterminée d'usage.

Dès lors que la succession de contrats à durée déterminée à laquelle Madame Z a été soumise était destinée à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, elle aurait dû, dès l'origine, être embauchée en contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ces conditions Madame Z est bien fondée à solliciter la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, étant précisé que cette requalification prend effet au 01 avril 2004, date de sa première embauche au sein de la société.

Le jugement entrepris doit dès lors être réformé en ce sens.

- Sur l'indemnisation des préjudices :

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminée, en cas de rupture ultérieure des relations contractuelles à l'initiative de l'employeur, les règles applicables au licenciement doivent être respectées.

Comme soutenu à juste titre par Madame Z , sa collaboration avec la société MULTITHEMATIQUES a cessé le 20 mai 2010 sans qu'une procédure de rupture n'ait été engagée et notamment sans qu'une lettre de licenciement ne lui ait été adressée.

En conséquence, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre droit, au bénéfice de la salariée, aux indemnités de rupture ainsi qu'à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

* Sur la rémunération moyenne de Madame Z :

La lecture des bulletins de salaire de Madame Z enseigne que sa rémunération brute moyenne mensuelle, calculée sur les 12 derniers mois travaillés, s'est élevée à la somme de 810,00 euros.

* Sur l'indemnité de requalification :

Au terme de l'article 1245-2 du Code du travail, 'Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée'.

En l'espèce les pièces produites aux débats justifient qu'il soit alloué à Madame Z une indemnité de requalification d'un montant de 1.000,00 euros.

* Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

Aux termes de l'article L 1234-1 du Code du travail, lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

En l'espèce, la convention collective d'entreprise CANAL+ permet à Madame Z de prétendre à une indemnité compensatrice de préavis d'un montant correspondant à trois mois de salaire.

La société MULTITHEMATIQUES doit donc être condamnée à lui payer une indemnité de 2.430,00 euros bruts à ce titre, qui seront augmentés des congés payés afférents pour un montant de 243,00 euros bruts.

* Sur la demande au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement

La Convention collective d'entreprise CANAL+ prévoit une indemnité de licenciement égale à :

- 25% d'un mois de salaire par année d'ancienneté pour la tranche de 1 à 5 ans d'ancienneté,
- 30% d'un mois de salaire par année d'ancienneté pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté.
Madame Z, qui bénéficiait d'une ancienneté de six ans, doit donc percevoir la somme de 1.255,50 euros bruts, outre 125,55 euros de congés payés afférents, calculée de la manière suivante :

- 25% du salaire de référence par année d'ancienneté sur les 5 premières années : $25\% \times 810,00 \text{ euros} \times 5 \text{ années}$ soit 1.012,50 euros,
- 30% du salaire de référence par année d'ancienneté sur les années comprises entre la 5ème et la 10ème année : $30\% \times 810,00 \text{ euros} \times 1 \text{ année}$ soit 243,00 euros.

* Sur l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Aux termes de l'article L.1235-3 du Code du travail, si un licenciement intervient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse et qu'il n'y a pas réintégration du salarié dans l'entreprise, il est octroyé au salarié à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Il ressort des pièces versées aux débats qu'à la fin de la relation contractuelle avec la société MULTITHEMATIQUES, Madame Z a poursuivi sa carrière professionnelle auprès de plusieurs autres entreprises audiovisuelles, ce qui lui a permis de maintenir son niveau de revenus. Alors qu'elle avait perçu, au cours de l'année 2010, la somme de 28.194,00 euros, elle déclarait, en 2011, année de la rupture du contrat de travail, la somme de 27.373,00 euros, puis, en 2012, la somme de 27.958,00 euros. Ce n'est qu'à compter de l'année 2013 qu'elle s'est retrouvée sans emploi. A ce jour, Madame Z ne perçoit plus d'indemnités chômage. A ce jour, Madame Z ne perçoit plus d'indemnités chômage.

Compte tenu par ailleurs de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Madame Z, de son âge, de son ancienneté, et à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, il y a lieu de lui allouer une somme de 6.000,00 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

* Sur la demande de rappel au titre du 13e mois :

La Convention collective d'entreprise CANAL+ prévoit le paiement, pour tout salarié employé suivant contrat de travail à durée indéterminée, d'une prime de 13ème mois. Compte tenu de la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, la société MULTITHEMATIQUES doit être condamnée à payer à Madame Z la somme de 1.620,00 euros, correspondant au rappel de salaire pour la période du 24 avril 2008 au 20 mai 2010, seule période non couverte par la prescription.

- Sur le remboursement des indemnités de chômage

En application de l'article L. 1235-4 du Code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société MULTITHEMATIQUES aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à Madame Z à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de six mois. - Sur la remise des documents de fin de contrat :

En raison de la requalification de la relation de travail, il convient d'ordonner à la société MULTITHEMATIQUES la remise, à Madame Z, d'une lettre de licenciement, d'un certificat de travail, d'une attestation POLE-EMPLOI et des bulletins de salaires conformes à la présente décision, sans qu'il ne soit nécessaire de prononcer une astreinte.

- Sur les demandes annexes :

Les créances salariales ainsi que la somme allouée à titre d'indemnité de licenciement sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation soit le 25 avril 2013.

Les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

La société MULTITHEMATIQUES, qui succombe à l'instance, doit supporter les dépens et elle sera également condamnée à payer à Madame Z une indemnité au titre de l'article 700 du Code de procédure civile qu'il est équitable de fixer à la somme de 2.000,00 euros.

La société MULTITHEMATIQUES doit être déboutée de la demande qu'elle a formée sur le même fondement.

PAR CES MOTIFS :

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et par arrêt mis à disposition au greffe,

INFIRME le jugement rendu le 12 février 2015 par le Conseil de Prud'hommes de BOULOGNEBILLANCOURT,

ET STATUANT À NOUVEAU :

DIT que la relation de travail entre la société MULTITHEMATIQUES et Madame Z doit être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée depuis le 01er avril 2004,

FIXE la rémunération moyenne mensuelle brute de Madame Z à la somme de 810,00 euros,

CONDAMNE la société MULTITHEMATIQUES à payer à Madame Z les sommes suivantes:

- 1.000,00 euros d'indemnité de requalification,
- 2.430,00 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 243,00 euros de congés payés afférents,
- 1.255,50 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 125,55 euros de congés payés afférents
- 1.620,00 euros au titre du rappel de salaire relatif au 13ème mois,
- 6.000,00 euros d'indemnité sans cause réelle et sérieuse,

ORDONNE à la société MULTITHEMATIQUES de délivrer, à Madame Z , une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail et des bulletins de paye conformes à cette décision,

ORDONNE le remboursement, par la société MULTITHEMATIQUES, aux organismes concernés, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à Madame Z à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de SIX mois,

RAPPELLE que les sommes ayant un caractère de salaire bénéficient des intérêts au taux légal à compter la convocation devant le bureau de jugement et les autres sommes à compter de cette décision,

Y AJOUTANT,

CONDAMNE la société MULTITHEMATIQUES à verser à Madame Z la somme de 2.000,00 euros au titre des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile,

DEBOUTE la société MULTITHEMATIQUES de sa demande sur le même fondement,

DEBOUTE les parties du surplus de leurs demandes,

CONDAMNE la société MULTITHEMATIQUES aux dépens.

- prononcé publiquement 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 Madame Madeleine MATHIEU, Président et par Madame BEUREL, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER
Le PRESIDENT