

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE NÎMES
CHAMBRE SOCIALE
ARRÊT DU 17 AVRIL 2018

R.G 16/02259

APPELANTE

Madame Catherine Z
NÎMES

Représentée par M. Alain ... (Délégué syndical ouvrier) dûment muni d'un pouvoir régulier,

INTIMÉE

SARL PUB ATTITUDE,
exerçant sous l'enseigne 'MA BASTIDE', prise en la personne de son gérant en exercice
AUBENAS

Représentée par Me Paul ... de la SELARL IMBERT - COSTANTINI - DI MAYO,
avocat au barreau D'ARDECHE

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS

Monsieur Roger ARATA, Conseiller, a entendu les plaidoiries en application de l'article 945-1 du code de Procédure Civile, sans opposition des parties.

Il en a rendu compte à la Cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Monsieur Guénaël LE GALLO, Président

Monsieur Roger ARATA, Conseiller

Madame Evelyne MARTIN, Conseillère

GREFFIER

Madame Isabelle DELOR, Greffier, lors des débats et du prononcé de la décision.

DÉBATS

À l'audience publique du 21 Février 2018, où l'affaire a été mise en délibéré au 17 Avril 2018.

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la

cour d'appel.

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, rendu en dernier ressort, prononcé et signé par Monsieur Guénaël LE GALLO, Président, publiquement, le 17 Avril 2018, par mise à disposition au greffe de la Cour.

FAITS, PROCÉDURE, PRÉTENTIONS DES PARTIES

Mme Catherine Z a été embauchée le 05 janvier 2015 par la SARL PUB ATTITUDE dans le cadre d'un contrat à durée indéterminé à temps complet en qualité de MAQUETTISTE-INFOGRAPHISTE ' niveau Technicien 2.4 moyennant un salaire brut mensuel de 2.600 euros.

Mme Catherine Z était convoquée le 28 juillet 2015 à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Par courrier recommandé en date du 31 juillet 2015, la SARL PUB ATTITUDE lui notifiait son licenciement pour insuffisance professionnelle.

Le 16 octobre 2015, Madame Z saisissait le Conseil de Prud'hommes d'AUBENAS en contestation de son licenciement et sollicitait la condamnation de la société PUB ATTITUDE à lui payer les sommes suivantes

' 5.200,00 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du CDI ; ' 12.500,00 euros au titre du préjudice financier ;

' 30.000,00 euros au titre du préjudice moral ;

' 2.142,50 euros brut au titre des heures supplémentaires effectuées de janvier à mars 2015 ;

' 214,25 euros au titre des congés payés afférents.

Par jugement rendu le 04 mai 2016, le Conseil des Prud'hommes d'AUBENAS a dit que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'a déboutée de ses demandes.

Par déclaration au greffe de la cour en date du 23 mai 2016, la salariée formait régulièrement appel de cette décision.

'Aux termes de ses conclusions soutenues oralement à l'audience, l'appelante demande à la cour de : ' DIRE ET JUGER le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

' DIRE ET JUGER que la SARL PUB ATTITUDE exerçant sous l'enseigne "MA BASTIDE" est redevable des sommes suivant :

~ Au titre des heures supplémentaires effectuées de janvier à mars :2142,50euros brut ~ Au titre des congés payés afférents : 214.25euros brut ~ Au titre des dommages et intérêts rupture abusive du contrat de travail :5 200.00euros ~ Au titre du préjudice financier :12 500.00 euros

~ Au titre du préjudice moral : 30 000,00 euros ~ Fournir le bulletin de salaire du mois de juillet 2015 ~ Accorder la somme de 200,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

' CONDAMNER la SARL PUB ATTITUDE exerçant sous l'enseigne " MA BASTIDE" aux entiers dépens.

Elle fait valoir essentiellement que :

' ses compétences ne sont en réalité nullement en cause et son licenciement participe d'une pratique courante en vigueur au sein des agences de publicité, consistant à se débarrasser après quelques mois d'activité de leurs maquettistes-infographistes, afin notamment d'utiliser après leur départ leur créativité'; cette pratique au sein de la SARL PUB ATTITUDE est confirmée par :

'les griefs de l'employeur à son égard qui ne prennent corps que postérieurement à la période d'essai de deux mois renouvelable, période au cours de laquelle l'employeur disposait du temps nécessaire pour constater ses prétendues insuffisances professionnelles et avait dans ce cas toute latitude pour mettre un terme à la relation dans la phase d'essai, sur la base du motif querellé, ce qu'il n'a pas fait,

'un premier courrier du 27 avril 2015 faisant état de griefs, préfigurant un avenant au contrat de travail du 4 mai 2015, baissant son niveau de qualification de technicien 2.4 à technicien 2.3, lui retirant une partie de ses responsabilités et réduisant son salaire de 400 euros, avant un second courrier de même nature en date du 1er juin 2015,

'la proposition de rupture conventionnelle en date du 15 juin 2015, solution qu'elle a finalement refusée le 30 juin 2015,

'le refus de l'employeur de produire son registre du personnel, tant en première instance qu'en appel, en dépit des six départs (démissions ou licenciements), dont elle révèle l'existence et ayant précédé le sien depuis 2013,

'l'absence de toute réponse ou argumentation de l'employeur sur ce point,

' le travail de maquettiste-infographiste est avant tout un travail de création qui porte en pratique dans un premier temps sur la réalisation de maquettes, sous forme de projets numériques, devant nécessairement être validées après corrections ou amendements éventuels par l'annonceur lui-même et le responsable d'édition et ce, avant le lancement de l'impression du support et sa publication'; il ne peut par conséquent lui être reproché, alors qu'elle n'intervient qu'au stade de la première phase, toute erreur constatée lors de la publication,

' l'employeur ne fait pas la démonstration de manquements ou insuffisances de sa part ayant généré pour l'entreprise un quelconque préjudice, perte financière ou mécontentement avéré de la clientèle'; en atteste la pièce 11 de l'employeur qui reflète exactement le processus d'une proposition de maquette amendée sur demande du client et suivant ses desiderata, avant l'impression du support, sans aucune conséquence pour quiconque,

' ayant été amenée à délaisser son travail et son domicile dans la région parisienne, elle subit un préjudice tant matériel que moral du fait de son licenciement, résultant de son déménagement et de l'impossibilité de réintégrer son précédent emploi, ainsi que du doute sur ses compétences que la SARL PUB ATTITUDE a généré ;

' pleinement investie dans ses fonctions au profit de la SARL PUB ATTITUDE, elle a réalisé 100 heures supplémentaires sur la période de janvier à mars 2015, que volontairement elle n'a pas comptabilisées et qu'elle mettait sur le compte de la motivation au profit de l'employeur'; en l'état de la rupture, elle en réclame paiement,

' le harcèlement moral se déduit des manoeuvres de l'employeur à son égard pour la contraindre à abandonner son poste.

' Reprenant oralement ses écritures déposées à l'audience, l'intimée présente les demandes suivantes :

' CONFIRMER en toutes ses dispositions le jugement rendu le 4 mai 2016 par le Conseil de Prud'hommes d'AUBENAS,

' DÉBOUTER en conséquence Mme Catherine Z de toutes ses demandes, fins et conclusions, Y ajoutant,

' CONDAMNER Mme Catherine Z à payer à la SARL PUB ATTITUDE la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du C.P.C, outre les dépens de l'instance La SARL PUB ATTITUDE réplique principalement que :

' cette entreprise n'est pas une agence de communication mais un éditeur de magazines où il n'est pas question de " créations " mais de suivre un même gabarit, une matrice depuis longtemps en place afin de mettre en page chaque mois une nouvelle édition, suivant des règles de sérieux et de rigueur souhaitées par la direction,

' les missions principales de Mme Z telles que prévues dans son contrat de travail comprenaient notamment la responsabilité du montage et de la mise en page du magazine dans le respect de la charte graphique ; le contrôle du travail des infographistes et plus généralement la distribution et le suivi du travail au service PAO ; la création de documents publicitaires et professionnels,

' au vu des certificats de travail qu'elle produit, Mme Z avait la qualification " d'employée " infographiste et non de " responsable " lors de ses précédents postes,

' les deux premiers magazines ont été montés avec Mme ... en accompagnement; Mme ... a perçu certaines carences ou difficultés qui l'ont amenée à remettre à Mme Z un écrit le 11 mars 2015 intitulé : " Attentes de l'entreprise pour le poste de maquettiste-infographiste ",

' dans le courant du mois de mars 2015, Mme Z ayant monté seule le 3ème magazine (édition d'avril), Mme ... a dû reprendre in extremis la maquette du magazine d'avril pour l'envoi à l'impression et s'est alors aperçue de multiples erreurs comme le non suivi de gabarits, des erreurs dans les publicités imposées, le non-respect des demandes et attentes des clients', à la suite de quoi, Mme ... à remis à Mme Z un ensemble de fiches techniques,

' la persistance d'erreurs et le manque de rigueur de Mme Z, en dépit de mises au point orales, justifieront l'envoi de deux nouveaux courriers les 15 avril et 27 avril 2015 mentionnant :

- l'insuffisance de contrôle lors du montage du magazine,

- l'absence de suivi de l'imposition des publicités,

- la mise en page fantaisiste des articles du magazine au mépris de la charte graphique de l'entreprise,

- le non respect des attentes et des demandes des clients concernant les encarts publicitaires,

' ces problèmes récurrents motiveront le 4 mai 2015 la signature d'un avenant à son contrat de travail prévoyant la modification de son niveau de qualification ainsi ramené à Technicien 2.3., avec maintien du salaire actuel,

' le 1er juin 2015, Mme Z était avisée par courrier du non-respect général des instructions et procédures dans l'élaboration des encarts publicitaires et du manque de suivi et de finalisation du magazine (édition du mois de juin) au travers de nombreux exemples concrets,

' en juin 2015, les mêmes manquements étaient constatés dans l'élaboration du magazine pour les mois de juillet/août 2015,

' la SARL PUB ATTITUDE rapporte la preuve des griefs invoqués à l'encontre de sa salariée par la production aux débats de nombreuses illustrations du travail réalisés pour les clients du magazine qui a dû être corrigé par sa collègue (Pièces 11 et 12),

' l'ensemble des griefs formulés à l'encontre de Mme Z malgré les précédentes mises au point de l'employeur est constitutif d'une insuffisance professionnelle caractérisée, justifiant ainsi la rupture de son contrat de travail,

' les critiques d'anciens salariés évincés de la société à l'égard de la société et de sa gérante, constitués par des échanges de mails, n'ont aucune valeur probante au regard des dispositions de l'article 202 du C.P.C, et la demande de production du registre d'entrée et sortie du personnel est sans aucune incidence sur les motifs personnels qui ont conduit l'employeur à prendre la décision de licencier Mme Z,

' s'agissant des heures supplémentaires, Mme Z ne rapporte pas la preuve des heures supplémentaires qu'elle prétend avoir effectuées pour le compte la SARL PUB ATTITUDE, laquelle produit une note service en date du 2 janvier 2013 affichée sur le panneau des affichages obligatoires de l'entreprise mentionnant qu'il n'y a pas d'heures ni complémentaires, ni supplémentaires à effectuer sauf demande expresse de la part de la direction ; les relevés mensuels des heures de travail effectuées par Mme Z et contresignés par elle attestant qu'aucune heure supplémentaire n'a été accomplie,

' s'agissant du préjudice au titre d'un harcèlement moral, Mme Z n'établit nullement la matérialité de faits précis et concordants pouvant laisser présumer l'existence d'un quelconque harcèlement et le fait pour l'employeur d'émettre des exigences sur la qualité souhaitée et la conformité à ses directives du travail de sa salariée, ne saurait être constitutif d'un harcèlement,

' s'agissant des dommages-intérêts pour préjudice financier et dans la mesure où le licenciement de Mme Z est totalement fondé et justifié et que Mme Z a postulé pour occuper un poste d'infographiste dès le 10 avril 2014, alors qu'elle était domiciliée à PARIS comme

elle le soutient, cette dernière ne peut donc prétendre faire supporter l'indemnisation d'un préjudice à son ex-employeur au motif qu'elle aurait spécialement quitté la ville de PARIS et l'activité professionnelle qu'elle y exerçait pour travailler à AUBENAS.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des prétentions et des moyens des parties, il convient de se référer à leurs écritures déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS DE L'ARRÊT

- sur les causes du licenciement

Il résulte des dispositions de l'article L. 1232-1 du code du travail que tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Le motif de licenciement doit être réel, il doit se baser sur un ou des faits concrets. La cause sérieuse doit relever d'une certaine gravité. Les faits incriminés doivent avoir eu lieu pendant les horaires de travail et sur le lieu de travail.

Selon l'article L. 1235-1, en cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

L'insuffisance professionnelle, qui se caractérise par une mauvaise qualité du travail due à une incompétence professionnelle ou une inadaptation à l'emploi, constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement si elle repose sur des éléments précis, objectifs et imputables au salarié. Sauf abstention volontaire ou mauvaise volonté délibérée du salarié, elle n'est pas fautive.

En l'espèce, il est stipulé :

' Au contrat de travail du 5 janvier 2015':

- "La période d'essai est de deux mois renouvelable 1 fois, au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans formalité et sans indemnité".

- "Les attributions de Catherine Z seront les suivantes :elle exécutera tout travail d'infographie et de maquette lié au studio de création graphique de Pub'Attitude. Son travail recouvre les deux domaines de compétence de l'entreprise : Publication et Print. Pour l'édition de documents print (propositions commerciales, plaquettes, brochures, logos), elle aura à créer des documents publicitaires et professionnels en collaboration avec le service commercial, à effectuer un suivi-client rigoureux, à veiller au respect des délais donnés par les fournisseurs. En qualité de maquettiste, elle sera responsable de la mise en page et du montage du Magazine "La Bastide" dans le respect de la charte graphique mise en place au moment de sa prise de poste, également de toute autre publication, (magazine, catalogue, guide, hors-séries) en coordination avec la Direction. Pour chaque magazine, elle entrera tous les mois en contact téléphonique avec les clients, effectuera un suivi-client, la création d'encarts publicitaires, le suivi et le contrôle des travaux réalisés par ses collègues, la relance des bons à tirer, devra s'assurer de l'assemblage des magazines, de la bonne mise en oeuvre, du contrôle des éléments fournis par ses collègues, de l'envoi des magazines à l'impression, du

contrôle du BAT qui s'ensuit, du suivi d'impression jusqu'à livraison. Plus généralement, elle aura à distribuer le travail au service PAO et à veiller à son suivi. D'autre part tous les mois, elle assurera la mise à jour des deux e-bok, sur le site internet de l'entreprise".

' à l'avenant du 4 mai 2015': "D'un commun accord, les termes' liant la Société Pub'Attitude et Catherine Z ont été revus, et l'intitulé de son CDI est modifié en conséquence :à compter de ce jour, Catherine Z est Infographiste-Maquettiste Tecbicien2.3. Elle n'aura plus en charge la responsabilité de l'infographiste (distribution et suivi de son travail) ni la tenue et le suivi du logiciel travail, Toutateam. Elle est également relevée de la mise à jour mensuelle de l'e-book "Ma Bastide". Elle devra répondre aux attentes de sa supérieure hiérarchique, et lui faire un rapport quotidien sur son travail. Les autres points de son poste restent inchangés. Son salaire reste inchangé".

Il se déduit de ces stipulations qu'une période probatoire de quatre mois a été prévue par les parties au terme de laquelle la salariée pouvait être confirmée dans ses fonctions ou invitée à quitter l'entreprise "sans formalité aucune et sans indemnité".

Dans la mesure où passé ce délai de quatre mois, c'est-à-dire à compter du 4 mai 2015, les parties ont fait le choix de redéfinir par avenant le poste de Madame Z, il convient de considérer qu'à partir de cette date la salariée a été confirmée dans les fonctions et responsabilités nouvellement définies par cet avenant, excepté celles qui lui ont été retirées.

Convoquée par lettre reçue le 2 juillet 2015 à un entretien préalable fixé au 28 juillet 2015, Madame Z a été licenciée pour insuffisance professionnelle par lettre du 31 juillet 2015, ainsi motivée :

"Madame, à la suite de notre entretien du 28 juillet 2015 au cours duquel j'ai été amenée à évoquer les agissements qui caractérisent une insuffisance professionnelle et constituent des manquements aux dispositions de votre contrat de travail, je vous informe que j'ai décidé de vous licencier pour les raisons qui suivent, malgré nos entretiens et récapitulatifs du 16 mars, 13 avril et 27 avril 2015 au cours desquels j'ai attiré votre attention sur les trop nombreuses erreurs et manquements constatés dans l'accomplissement de vos fonctions de maquettistes infographistes PAO (techniciennes 2.4).

À la suite de notre entretien du 8 avril 2015, j'ai pourtant pris la peine d'apporter plus de précisions sur vos fiches de fonction en créant des fiches de procédure spécifiques, dans le but de vous aider à remplir les missions inhérentes à votre contrat de travail et votre niveau de qualification. Dans notre courrier de mise au point du 1er juin 2015, je vous ai indiqué que je conservais l'espoir d'une prise de conscience et d'un ressaisissement de votre part. Mais dès la préparation du numéro suivant, j'ai eu à déplorer immédiatement de nouvelles erreurs et de nouveaux manquements de votre part dans la réalisation de votre travail entraînant encore une fois pour moi-même et l'équipe un surcroît de travail non prévu dans nos attributions puisqu'il a fallu après ces constatations rectifier l'ensemble de votre travail, alors que pourtant votre contrat de travail implique le contrôle de votre propre travail et de celui de l'infographiste.

Lors de la préparation de l'édition de notre magazine "Ma Bastide" pour le mois de juillet / août 2015, j'ai constaté :

' une mise en place des rubriques et articles avec de grossières erreurs, malgré ce qui avait été décidé en réunion (4 pages manquantes pour la route des restos, pas de respect du gabarit de

placement des articles, sommaire non réalisé au fur et à mesure des déplacements des articles, positionnement des rubriques de publicité incohérent par rapport à la charte du magazine). Le chemin de fer est une de vos missions et malgré l'aide apportée dans sa réalisation par moi-même et mon assistante, vous n'avez pas assuré le suivi des changements et des remaniements coutumiers des articles prévus initialement dans celui-ci. Puis, lors de la construction du magazine à aucun moment vous ne vous êtes rapprochés de qui que ce soit pour suivre l'évolution de ce numéro. Au vu de tous ces éléments, ma reprise du montage de ce numéro, en date du 10 juin, s'est imposé de fait.

' Aucune proposition de mises en pages pour les différents dossiers du mois (transformateurs châtaignes, baignades traitées comme de simples articles, carte des lieux de rivière présentant beaucoup d'erreurs) + idem pour les pages brocantes, fêtes au village, patrimoine : aucune réflexion sur la mise en page, aucun soin apporté, ni alphabétique, ni repérage des redites, aucun contrôle n'avait été effectué alors que vous nous aviez présenté un travail soi-disant abouti, nous avons dû reprendre l'ensemble de vos travaux.

' Encore de nombreuses erreurs techniques de base : foliotage des pages encore fait manuellement, (non suivi des procédures) intégration de photos toujours trop sombres, (non retravaillée par exemple Sabaton, Paganelli). Gabarit de certaines rubriques petites annonce auto moto en 5 colonnes alors qu'il est toujours en 4 colonnes. Toujours pas les bons formats photo PA. J'ai dû reprendre l'intégration des PA dans le magazine, tâche qui pourtant vous incombait.

' Le dossier Route des restos de 16 pages a entièrement été travaillé par votre collègue, puisque vous étiez dans l'incompréhension du travail à mener par exemple : association des visuels 2015 avec les textes 2014.

' Dans le magazine en cours de constitution, intégration de mauvaises dimensions d'encarts (par exemple : Auzon, une page intégrée alors qu' 1/2 page prévue, Astronmade en quart hauteur), faussant la place disponible. En relecture, des publicités oubliées par exemple Mairie de Montpezat, Issartel, Tessier. Et des publicités intégrées qui n'étaient pas les bonnes (Ferment, Immo Construction) soulignant le manque de suivi et de contrôle à tous les stades du montage du magazine.

' brochure encartée (dont le gabarit et la charte ont été établis ensemble le 10 février) non achevée, à corriger en catastrophe la veille et le jour même de l'envoi à l'impression, travail non soigné, titre non finalisé, et non adapté au format, pas d'ours, "Publi-rédactionnel" mentionné sur toutes les pages. Et, repéré par l'imprimeur : manque de bords perdus, textes à la coupe. Et globalement pour ce travail plusieurs publicités ont été réalisées sans aucun rapport avec la charte de cette brochure : Thueyts, Villeneuve de Berg et Pradelles.

' Manque de suivi des "briefs" des clients et du service commercial par exemple :Espagnet, Lagnier, Audigier'

' À ce jour, nous devrions disposer de 2 à 3 magazines avec les articles montés d'avance, et je m'aperçois que septembre n'est même pas commencé.

' Et à ce jour, je n'ai toujours pas vos rapports d'activité journaliers, qui vous ont été réclamés à plusieurs reprises.

Cette attitude est en totale contradiction avec les obligations professionnelles et la qualification qui découlent de votre contrat de travail, ce qui me contraint avec les autres membres du personnel à passer beaucoup de temps sur le logiciel collaboratif pour corriger vos erreurs PAO et celles liées au montage du magazine, et aussi à reprendre votre travail non correctement effectué. L'ensemble de ces faits met en cause la bonne marche de l'entreprise et sa réputation de sérieux vis-à-vis de ses clients et lors de notre entretien du 28 juillet 2015, en présence de Monsieur ..., conseiller-salarié, vous n'avez pas fourni d'explications m'amenant à reconsidérer la décision que je projetais de prendre. En application de l'article 49 de la convention collective qui régit votre contrat de travail, votre préavis d'une durée de 2 mois débutera à la date de présentation de cette lettre. Au terme de votre contrat de travail, seront mis à disposition votre attestation Pôle Emploi, votre certificat de travail et votre solde de tout compte auprès du siège de la société".

Pour preuve de l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée dans cette lettre, outre les entretiens verbaux de "recadrage" dont l'employeur fait état sans en justifier pour autant, il produit une série de correspondances adressées à la salariée préalablement à son licenciement:

' une fiche du 11 mars 2015 (pièce 4), intitulée "Attentes de l'entreprise pour le poste de maquettiste infographiste", reprenant dans le détail les attributions définies au contrat de travail en les précisant et en y ajoutant (tâches d'archivage et entretien du matériel informatique);

' une "fiche de déroulement du travail de l'atelier de montage", mise à jour le 16 mars 2015';
une "fiche de fonction infographiste PAO / metteur en page", mise à jour le 7 avril 2015' (pièce 5);

' un courrier du 15 avril 2015 (pièce 6), pointant des "manques repérés au niveau de votre travail ainsi que votre poste";

' un courrier du 27 avril 2015 (pièce 7), pointant des "manques repérés au niveau de votre travail ainsi qu'aux attentes de votre poste";

' un courrier du 1er juin 2015 (pièce 8), pointant à nouveau des "manques repérés au niveau de votre travail ainsi qu'aux attentes de votre poste", détaillant " Pour les publicités :non suivi général des instructions, et des procédures" et "Pour le magazine :manque de suivi et de finalisation".

L'employeur produit également sept encarts publicitaires dont la plupart en double tirage, soit en l'état de maquette et de projet définitif.

L'examen des maquettes permet de constater que celles-ci sont réalisées par Madame Z et adressées par ses soins aux clients pour validation et BAT (bon à tirer).

L'examen des projets définitifs permet de constater qu'une fois les desiderata des clients pris en considération, les publications sont réalisées dans les délais et pour les dates mentionnées au "brief" (bon de commande client), après reprises par Madame Z elle-même ou par Mme Yveline ..., sa directrice.

Trois réalisations postérieures au 4 mai 2015 sont plus expressément détaillées :

' un projet est adressé le 18 mai 2015 au client "la clé des champs" pour validation, auquel il

est répondu par une demande de modification de police d'écriture';

' un projet est adressé le 10 juin 2015 au client "'Boulangerie Pâtisserie Lagnier'" sur la base d'une commande précisant "'base très générale de travail de juillet 2014, photo bâtiment chez Gaston à mettre visible (sous leur nom qui doit être diminué), texte :Boulangerie ' Pâtisserie LAGNIER, pour les amoureux du pain, texte sur leurs produits PRATIQUENT IDEM juillet 2014 ' rajouter :NOUVEAU'! Pain à l'épeautre, - dans la liste remplacer "'aux tomates séchées'" par "'aux figes'"'''''';

' un projet pour lequel Madame Z interroge un client (route des restos) le 18 juin 2015 sur la reprise ou non du texte de l'année précédente, celui-ci lui ayant déjà communiqué les éléments à prendre en considération dans son annonce.

L'employeur produit en outre une série d'articles parus dans divers magazines et ayant nécessité des reprises ou retouches avant publications, étant observé qu'aucun échange ou document annexe se rapportant à ces pièces et permettant d'impliquer le travail de Madame Z n'est communiqué. Seule est produite la pièce 12, expédiée par les services "'Pré-Pressé'" à Mme Yveline ..., faisant simplement état de la non-conformité d'un logo et de débordements de textes ou images en marge du cadrage d'impression. Ce document ne comporte aucune indication permettant de rattacher la prestation en objet à Madame Z.

Deux réalisations postérieures au 4 mai 2015 sont plus expressément détaillées :

' l'une intitulée "'Marie-Claude Salomon, ... talent en toute Modestie'", et comportant la mention "'revu par Y.D.'";

' l'autre intitulée "'Dans la vallée de la Bourges'", reclassée dans la rubrique "'Faits d'art'" au lieu de "'un métier un avenir'" et comportant la mention "'revu par Y.D.'".

Au vu de ces éléments, il convient de considérer que Madame Z observe à bon droit qu'une période probatoire de quatre mois était ouverte à l'employeur pour apprécier ses capacités et compétences professionnelles, et qu'ayant fait le choix de la confirmer sur son poste, les griefs invoqués à son encontre 'par ce dernier sur ladite période sont dépourvus de force probante pour caractériser une quelconque insuffisance professionnelle.

En outre, à compter du 4 mai 2015, Madame Z était déliée de toute responsabilité portant sur la finalisation et le suivi des réalisations de l'entreprise, tant en matière d'encarts publicitaires que concernant les mises en page et publications dans des magazines.

Dès lors, son travail s'inscrivait dans un circuit de production impliquant nécessairement des retouches voire des reprises par sa hiérarchie, avant validation par le client, en prévision du lancement de l'édition et la publication de ses créations, étant au demeurant observé que ce mécanisme de vérification / validation s'est appliqué à ses travaux dès son recrutement dans l'entreprise.

L'ensemble des pièces, maquettes et échanges produits aux débats ne permettent pas d'établir que la salariée disposait d'un champ de responsabilité étendu à l'entièreté de la chaîne de production, ni que l'imprécision de certains de ses travaux, principal grief que lui oppose l'employeur, lui soit exclusivement imputable et suffise en soi à caractériser une quelconque insuffisance professionnelle.

Excepté le courrier de Garden Center du 20 avril 2015 (pièce 11), signalant un changement d'habitudes dans la colorisation et la présentation d'un encart publicitaire, aucun autre élément sérieux n'est communiqué par l'employeur au sujet d'éventuels mécontentements ou d'une quelconque perte de clientèle résultant des travaux de la salariée.

La preuve de l'insuffisance professionnelle qui a motivé le licenciement ne résultant pas des travaux de création confiés à la salariée et des retouches ou reprises normales et nécessaires sur les dites créations dont l'employeur se prévaut se trouve ainsi dépourvu de cause réelle et sérieuse et le jugement sera donc infirmé.

- sur ses conséquences

Alors âgée de 45 ans et titulaire d'une ancienneté inférieure à deux ans dans l'entreprise, employant moins de onze salariés Madame Z ne produit aucun élément sur sa situation professionnelle immédiatement postérieure au licenciement.

Compte tenu de l'ensemble des éléments de la cause, son préjudice sera réparé par une somme de 5 200 euros sur le fondement de l'article L. 1235-5 du code du travail.

Le jugement sera ainsi infirmé de ce chef, mais confirmé en ce qu'il a rejeté les demandes en paiement de dommages et intérêts distincts, la salariée ne prétendant pas que son licenciement a été brutal ou vexatoire et l'ensemble de son préjudice, tant financier que moral, étant réparé par la somme allouée sur le fondement de l'article L. 1235-5 du code du travail.

- sur les heures supplémentaires

Il résulte des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié d'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.

Indiquant s'être volontairement impliquée dans son travail au-delà de la durée légale mais sans prétendre que sa charge de travail nécessitait l'accomplissement d'heures supplémentaires, Madame Z produit un récapitulatif global de ses heures supplémentaires, mentionnant un quota de 103 heures travaillées et non payées sur une période de 11 semaines du 5 janvier 2015 au 20 mars 2015.

L'employeur conteste avoir demandé à la salariée de réaliser des heures supplémentaires et produit une note de service en vigueur dans l'entreprise à la date de son recrutement, encadrant la réalisation d'heures supplémentaires ou complémentaires, sous l'unique condition d'une demande expresse de l'employeur.

Il produit également les documents contresignés sans réserve par Madame Z, soit l'ensemble des récapitulatifs d'heures travaillées sur les mois de janvier à mars 2015, indiquant dans tous les cas 35 heures hebdomadaires.

L'existence d'heures de travail supplémentaires que la salariée déclare avoir réalisées n'étant pas démontré, le jugement sera ainsi confirmé de ce chef.

- sur la remise du bulletin de paie du mois de juillet 2015

Madame Z réclame pour la première fois en cause d'appel la remise de son bulletin de paie du mois de juillet 2017.

L'employeur ne discutant pas cette demande, il sera donc condamné à remettre ce bulletin de paie à la salariée dans le délai de deux mois à compter de la notification de la présente décision,

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement, contradictoirement, en matière prud'homale, par mise à disposition au greffe,

Infirme partiellement le jugement,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que le licenciement de Mme Z est sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la SARL PUB ATTITUDE à payer à Madame Z':

' la somme de 5200 euros pour licenciement abusif,

' la somme de 200 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la SARL PUB ATTITUDE à remettre à Madame Z'le bulletin de paie du mois de juillet 2015,

Déboute Mme Z de sa demande à titre d'heures supplémentaires et congés payés afférents et du surplus de sa demande de dommages-intérêts,

Condamne la SARL PUB ATTITUDE aux entiers dépens.

Arrêt signé par Monsieur, Président et par Madame ..., Greffier.

LE GREFFIER
LE PRÉSIDENT