

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 10  
ARRÊT DU 15 Janvier 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 17/11260 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B4BK7

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 21 Juillet 2017 par le Conseil de Prud'hommes – Formation de départage de AF RG n° 15/00772

APPELANTE

Madame F AC X

[...]

75116 AF / FRANCE

née le [...]

représentée par Me Michael HADDAD, avocat au barreau de AF, toque : C2092 substitué par Me Marine DRABER, avocat au barreau de AF, toque : C2092

INTIMEE

SA R S Y – AF 'agissant poursuites et diligences de ses représentants légaux domiciliés en cette qualité audit siège ».

[...]

75008 AF

N° SIRET : 334 58 2 1 37

représentée par Me Philippe LEPEK, avocat au barreau de AF, toque : R241

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 29 Octobre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Marie-Antoinette COLAS, Présidente, chargée du rapport.

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

Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, Conseillère

Madame Florence OLLIVIER, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseillère par ordonnance du Premier Président en date du 19 juillet 2019

Greffier, lors des débats : M. Julian LAUNAY

ARRET :

— Contradictoire

— mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

— signé par Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre et par Monsieur Julian LAUNAY, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

#### EXPOSE DU LITIGE

La SA R S Y a pour activité principale la conception, la fabrication et la commercialisation d'articles de prêt-à-porter de luxe en cuir et fourrure.

La société emploie plus de 10 salariés et applique la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et articles textiles.

Madame X a été engagée par la société SA R S Y-AF (société Y) en qualité de chargée de relations publiques-relation presse suivant un contrat à durée déterminée de six mois à compter du 15 septembre 2005, à raison de 20 heures par semaine.

Suivant un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour 6 mois à compter du 1er mars 2007, les parties sont convenues d'un travail à temps partiel à raison de 17h30 par semaine.

La collaboration s'est poursuivie au delà du terme du contrat de travail à durée déterminée.

Madame X a été placée en arrêt maladie le 1er septembre 2014, arrêt prolongé à plusieurs reprises. Une déclaration de maladie professionnelle a été réalisée par le médecin l'ayant examinée le 22 septembre 2014.

Madame X a passé deux visites médicales de reprise ayant eu lieu respectivement les 27 octobre 2014 et 14 novembre 2014.

Le médecin du travail l'a déclaré inapte au poste de chargée des relations publiques.

Par lettre recommandée du 26 novembre 2014, Madame X a été convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement, fixé le 9 décembre 2014 auquel elle ne s'est pas présentée.

Le licenciement pour inaptitude sans reclassement possible lui a été notifié le 12 décembre 2014.

Estimant ne pas avoir été remplie de ses droits salariaux et contestant le bien-fondé de son licenciement, Madame X a saisi le conseil de prud'hommes de AF, le 21 janvier 2015, afin d'obtenir le paiement de diverses sommes.

Par jugement en date du 21 juillet 2017, le conseil de prud'hommes, en sa formation de départage, a condamné la société Y à régler à Madame X la somme de 2.553,05 € à titre d'indemnité pour irrégularité de procédure, et 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile; il a débouté Mme X pour le surplus des prétentions émises.

Madame X, ayant constitué avocat, a interjeté appel du jugement par une déclaration transmise par le réseau privé virtuel des avocats, le 16 août 2017.

Par des écritures du 16 novembre 2017 transmises par le réseau privé virtuel des avocats auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens invoqués, Madame X conclut à l'infirmité du jugement sauf en ce qu'il a condamné la société Y à lui régler une indemnité pour irrégularité de procédure et aux entiers dépens.

Elle demande à la cour, statuant à nouveau de :

— juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse;

— prononcer la requalification de sa relation contractuelle avec la société Y en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein;

— lui accorder des rappels de salaires et congés payés pour la période non prescrite du 21 janvier 2012 au 12 décembre 2014, date de son licenciement;

— juger qu'elle a été victime de faits de harcèlement moral;

— en conséquence de condamner la société à lui verser les sommes suivantes :

-90.000 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse;

-10.212,20 € à titre de rappel d'indemnité compensatrice de préavis (2 mois) ;

-1.021,22 € à titre de rappel de congés payés sur préavis ;

-4.446,54 € à titre de complément d'indemnité légale de licenciement ;

-84.987,22 € à titre de rappel de salaire du 21 janvier 2012 à la date du licenciement

-8.498,72 € à titre de rappel de congés payés sur rappel de salaire ;

-200.000 € à titre de dommages-intérêts pour harcèlement moral ;

-200.000 € à titre de dommages-intérêts pour violation du droit à l'image ;

-10.000 € au titre de l'article 700 du CPC.

Par des écritures du 9 mai 2018 transmises par le réseau privé virtuel des avocats auxquelles il est renvoyé pour un plus ample exposé des faits, des prétentions et des moyens invoqués, la SA R S Y-AF conclut à la confirmation du jugement, admettant l'erreur commise dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, demande à la cour de débouter Madame X de ses demandes en cause d'appel et de la condamner aux entiers dépens.

Madame X justifie ses prétentions en faisant valoir que :

— son contrat de travail de travail à temps partiel pour la période du 21 janvier 2012 au 13 décembre 2014 doit faire l'objet d'une requalification à temps plein dès lors que la société n'a pas respecté les dispositions relatives au temps partiel;

— la société Y lui est redevable des conséquences indemnitaires découlant de cette requalification;

— son licenciement est sans cause réelle et sérieuse dès lors que la société n'a pas sollicité le médecin du travail suite à ses avis d'inaptitude dans l'objectif de préciser dans quel cadre elle pouvait être reclassée;

— la société n'a pas sérieusement recherché des postes de reclassement;

— elle a été victime de harcèlement moral dès lors qu'elle subissait une situation de haut stress et de surcharge de travail ayant eu pour conséquence une dégradation de sa santé à compter de 2014;

— son droit à l'image a été violé par la société Y, à défaut pour la clause de cession d'image de comporter une limitation dans le temps ou une contrepartie juridique,

— cette utilisation abusive de son image lui a causé un préjudice moral.

En réponse, la société Y fait valoir que :

— les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail relatives au contrat de travail à temps partiel de Madame X ont été respectées dès lors que celle-ci avait la possibilité de prévoir son rythme de travail et qu'elle ne devait pas se tenir à l'entière disposition de M. Y;

— le licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, le médecin du travail ayant jugé Madame X inapte à son poste et que son état de santé ne permettant pas d'assumer des tâches existantes dans la société,

— un poste de reclassement conforme aux préconisations médicales lui a été proposé, qu'elle a décliné;

— les affirmations de faits de harcèlement moral de Madame X sont infondées;

— Madame X est forclosée à poursuivre la requalification de son contrat de travail à durée déterminée du 1er mars 2007 au 31 août 2007 en contrat à durée indéterminée;

le droit à l'image de Madame X n'a pas été violé.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 2 octobre 2019.

SUR CE ;

Sur les demandes de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein et de rappel de salaire subséquente;

L'article 3123-14 du code du travail dispose que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois,

2° les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification,

3° les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié,

4° les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée du travail fixée par le contrat.

L'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois fait présumer que l'emploi est à temps complet.

Il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve d'une part, la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se maintenir constamment à la disposition de l'employeur.

D'après le contrat de travail du 1er mars 2007 signé par les deux parties, il était convenu que le temps de travail hebdomadaire serait de 17h30, que la répartition sera déterminée toutes les semaines, par note de service ce qu'accepte Madame F X en fonction des horaires et/ou événements auxquels elle sera amenée à participer.

Madame X soutient que l'employeur n'apporte pas les éléments de nature à établir la durée exacte convenue du travail et spécialement la réalité du contingentement des heures de travail dans les limites contractuellement prévues à savoir 17h30 par semaine. Elle soutient que les agendas de service versés par l'employeur ne permettent aucune datation certaine, ne précise pas les horaires des interventions, font l'impasse sur les nombreuses séances photos qu'elle a dû réaliser pour différentes campagnes publicitaires et relève qu'ils n'ont pas été contresignés par elle.

Elle ajoute que la société Y multipliait sans fin les missions, week-end et soirées compris.

Elle communique plusieurs témoignages confirmant ces allégations et divers courriels sur l'ensemble de la période de la collaboration les corroborant.

La SA R S Y expose que :

— Madame X n'a jamais émis la moindre contestation sur les horaires, sur l'objet et le contenu de ses missions, sur le montant de sa rémunération,

— Madame X verse elle-même les courriels qui lui étaient régulièrement adressés par Monsieur O Z sous les intitulés « programme de la semaine, programme des semaines qui arrivent, programme à venir, plannings » lesquels comportaient la liste des événements programmés pour les semaines, voire les mois à venir,

— en dehors des dates mentionnées sur les plannings, elle était libre de faire ce qu'elle voulait de son temps,

— lors de la signature du contrat de travail, Madame X qui avait une parfaite connaissance du milieu du show business, ne pouvait ignorer que sa présence aux côtés de Monsieur Y ne se déroulait pas en « matinée » sauf exceptions mais le plus souvent en début de soirée et quelquefois le week-end dans le cadre de déplacements pour des événements mondains comme à Cannes pour le festival, en Corse, à Courchevel ou à Marrakech,

Madame X avait une parfaite connaissance des contraintes auxquelles elle serait exposée dans la mesure où les événements auxquels Monsieur Y et elle-même allaient être conviés n'étaient planifiés par leurs organisateurs que peu de temps avant leur tenue.

— Madame X était en capacité de refuser de participer à un événement ainsi que cela résulte d'un courriel du 3 juillet 2013 aux termes duquel Monsieur Z écrivait « comme vous ne déjeunez finalement pas demain midi avec R-S, il veut que nous passions au vernissage de l'exposition des Arts décoratifs » ou encore « c'est à 13 heures à côté du 202, il m'a dit que ce serait bien que tu sois là. Confirme moi »,

— Madame X ne fréquentait les bureaux de l'entreprise que très rarement, pour des durées très courtes,

— Madame X avait des activités annexes pour d'autres marques comme Swarovski, [...], P Q, Diamée et communique des photographies de Madame X pour d'autres marques.

S'agissant plus précisément des horaires, la société soutient que le temps de travail effectif de Madame X sur la période non prescrite du mois de décembre 2014 au mois de décembre 2011 a été inférieure à la durée hebdomadaire figurant dans son contrat de travail et sur les bulletins de paie au titre de laquelle elle a été rémunérée en sorte que les missions contractuelles ont été menées à l'intérieur de l'amplitude mensuelle contractuelle, à son avantage.

Elle communique aux débats les agendas de son service « relations presse » pour les années 2011, 2012, 2013, 2014, les tableaux établis à partir d'une extraction faite des dates des événements mentionnés sur les agendas, la plage horaire et donc le nombre d'heures consacrées par la salariée à ces événements et soutient que cette dernière a effectué 24 heures et 15 minutes au mois de décembre 2011 pour une rémunération correspondant à 75,84, 332 heures 30 minutes au cours de l'année 2012 pour un temps de travail rémunéré correspondant

à 910,08 heures, 121 heures et 30 minutes au cours de l'année 2013 pour un temps de travail rémunéré y compris les congés correspondant à 910,08 heures, 62 heures et 30 minutes sur les huit premiers mois de l'année 2014 pour une rémunération correspondant à 606,72 heures.

L'agenda communiqué est un récapitulatif des horaires concrètement effectués par la salariée mais ne prouve pas que les horaires étaient convenus sous la forme de notes, de plannings et de programmes précis avant lesdits événements.

En effet, l'examen des courriels intitulés « programmes » ou « plannings » communiqués pour l'essentiel par la salariée pour une période antérieure à décembre 2011 montre que si des événements auxquels il était demandé à la salariée d'être présente étaient annoncés quelques jours voire quelques semaines avant, ces plannings et programmes n'étaient pas précis sur les horaires en ce qu'il n'indiquaient que l'heure de début de l'événement ainsi que le lieu de son déroulement.

Il en ressort que des modifications de programme et d'horaires pouvaient être annoncées quelques heures à peine avant l'événement.

A titre d'illustration, la cour relève que par un courriel du 22 septembre 2009, Madame X a été informée, sous réserve de validation par Monsieur Y, qu'elle devrait être « présente le jeudi 24 septembre à une inauguration selon maquilleur Lady Gaga derrière l'église Saint-Augustin vers 19 heures, le lundi 28 septembre à la soirée Tyen au palais de Tokyo à 19 heures, le mardi 29 septembre la soirée au féminin.com au Georges à Beaubourg à 19h30, le mercredi 30 septembre la soirée Air France magazine à la Maison-Blanche à 19 heures, le jeudi 1er octobre à l'inauguration boutique Mont-Blanc rue de la Paix à 19 heures, plus télé sur les stagiaires avec un challenger inventé au niveau stylisme avec toi courant octobre ».

Le 14 octobre 2011, Monsieur Z indiqué à l'intention de Madame X « j'ai montré à R S l'invitation pour Top model Belgique, (') il m'a dit que ce serait bien que tu y ailles »

Le 17 octobre 2011, Madame X a été destinataire d'un courriel ayant pour objet « la modification d'heures pour le Soon mercredi initialement annoncée comme commençant à minuit »

Le 24 octobre 2011, O Z a adressé un courriel à Madame X en lui disant « voici en PJ les horaires d'avion pour Berlin départ demain à 9h25 de Charles De Gaulle ». Ce même jour, il lui était indiqué que le taxi serait chez elle à 6h30.

Le 27 octobre 2011, elle a été informée qu'elle devait être le soir même chez R-S afin d'être à un défilé Elite modèles Look vers 20h30

Elle recevait encore un autre courriel portant mention du programme pour la période du lundi 7 novembre au 7 décembre 2011, Monsieur Z précisant en conclusion « voilà pour le moment ».

Le 27 octobre 2011 encore, O Z faisant référence à un courriel de la semaine précédente, selon lequel « R-S AE aller au bal de AF plutôt qu'en Belgique pour le top model ».

Le 2 janvier 2012, Monsieur Z informe Madame X que les billets de train sont réservés pour Courchevel qu'ils partiront mercredi matin et reviendront vendredi en fin d'après-midi.

Le 5 mars 2012, il était indiqué à Madame X que « changement de programme, le reportage dans le JT de TF1 qui devait avoir lieu demain est avancé à ce soir aux alentours de 20 h15 ; tous à vos postes.(...) »

Des témoins confirment la réalité des contraintes horaires imposées à Madame X y compris en dernière minute.

Monsieur A expose avoir gardé l'enfant de Madame X appelée en dernière minute par son employeur pour participer à un événement.

Madame B rapporte avoir pu constater le dimanche 24 juin 2012 que Madame X qui revenait d'un week-end avec Monsieur Y est passée à peine une demi-heure à son retour pour l'anniversaire de son fils car Monsieur Y souhaitait qu'elle le raccompagne, puis qu'elle aille au show-room pour ranger les vêtements. Ce témoin conclut l'attestation rédigée en indiquant avoir pu constater à maintes reprises que le planning professionnel de F X était très compliqué pour s'organiser avec un enfant, qu'elle était prévenue à la dernière minute qu'elle devait assister à une soirée ou carrément partir en week-end.

Il ressort de l'analyse de ces éléments et de l'aveu même de la société quant à la difficulté à programmer les événements et leur durée dès lors qu'elle était soumise au caractère aléatoire des invitations, qu'elle ne rapporte pas la preuve de la répartition convenue des horaires sur la semaine ou sur le mois ni que la salariée savait à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir à la disposition permanente de la société et ce, peu important que la salariée n'ait pas exprimé de réserves ou émis une contestation à cet égard au cours de la collaboration.

Le demande de requalification d'un travail à temps partiel en un travail à temps plein sera accueillie, dans la limite de la demande étant observé que Madame X considère que le rappel de salaire lui est dû à compter du 21 janvier 2012 jusqu'au 31 décembre 2014.

Il sera fait droit à la demande de rappel de salaire à hauteur de la somme de 84 987, 22 euros à laquelle seront ajoutés les congés payés afférents, soit la somme de 8498 euros.

Ce rappel de salaire a une incidence sur l'indemnité conventionnelle de licenciement qui devait ressortir à la somme de 9 266,98 euros en sorte que la SA R S Y reste redevable de la somme de 4 820,44 euros, déduction faite de la somme déjà versée à ce titre.

La cour relève que Madame X ne sollicite pas la requalification du contrat à durée déterminée initial en contrat de travail à durée indéterminée.

Sur le harcèlement ;

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de



rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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 candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des éléments de fait laissant 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Comme éléments laissant présumer l'existence d'un harcèlement, Madame X invoque :

- une situation de surcharge et de stress,
- des difficultés relationnelles avec Monsieur Y au cours de l'année 2014,
- la dégradation de son état de santé.

Pour établir la réalité de ces situations de surcharge, de stress, de difficultés, Madame X communique aux débats les courriels montrant qu'elle devait en moyenne assumer trois ou quatre événements par semaine y compris le samedi ou le dimanche comme le 2 mars 2014, qu'elle ne disposait pas d'un planning comportant des horaires précis, qu'elle pouvait être appelée à la dernière minute, ainsi que divers témoignages.

Monsieur C atteste du « rythme effréné de travail sans plannings aussi bien le jour que lors des événements nocturnes », le gardien de l'immeuble dans lequel habite Madame X témoigne que « le chauffeur de taxi régulier de son patron ou d'autres taxis venaient chercher Madame X plus de trois fois par semaine, les après-midi mais aussi les soirs dès 17 heures pour aller travailler. Ces taxis la ramenaient toujours très tard dans la soirée ».

Monsieur A rapporte avoir entendu Monsieur Y dire au téléphone à l'attention de Madame X : « débrouille-toi pour E c'est pas possible que tu m'emmerdes encore avec ça ». Il ajoute que Monsieur Y lui a aussi enjoint « d'arrêter de faire sa juive » après qu'elle avait exprimé sa réticence à avancer les frais de taxi.

Monsieur D, oncle paternel de E, rapporte que « son neveu a passé plus d'une semaine de vacances à 300 m de sa mère, sans jamais la voir ne serait-ce qu'une minute, ni même d'aller une

heure dans l'hôtel où se trouvaient luxueusement installés Monsieur Y et F(...) »(...) face à mon insistance F dut m'avouer tristement que R-S Y interdisait catégoriquement que F voie son fils et même réponde au téléphone car cela perturbait F. Ainsi son téléphone resta hors service jusqu'à la fin de leur séjour » .

Monsieur D expose avoir constaté que l'emploi du temps de F était calqué sur celui de R-S Y d'une manière malsaine et quasi esclavagiste, sans aucun respect des jours fériés, horaires, vacances ou vie de famille, surtout sans respecter son rôle primordial dans l'éducation de son fils qui d'ailleurs s'en plaignait, mais avouait que son employeur était plus qu'exigeant et souvent très cassant ».

Madame G explique qu'à l'occasion de l'anniversaire de son fils, Madame X n' a pu rester qu'une demi-heure, Monsieur Y ayant exigé qu'elle aille au show-room pour ranger les vêtements.

Monsieur H atteste que le soir du Sidaction, le 24 janvier 2012, Monsieur R S Y a réagi d'une manière brutale lorsqu'il l' (X) a approchée pour la saluer, en lui tirant le bras jusqu'à la faire pleurer.

Madame X soutient que son état de santé s'est brusquement dégradé au début de l'année 2014 et communique des documents médicaux révélant qu'elle a souffert d'une tachycardie.

Elle produit également des certificats médicaux du Docteur I, cardiologue, et du Docteur T U, psychiatre, évoquant l'importance du stress professionnel subi, la psychiatre précisant qu'il « est urgent que le harcèlement dont Madame X est victime cesse. Sa vie est en danger sur le plan physique et psychique ».

A cet égard, Madame X invoque la nécessité dans laquelle elle s'est trouvée d'écrire à Monsieur J pour solliciter le respect de sa vie privée, Monsieur R S Y ayant fait des remarques sur son état de santé à plusieurs soirées fin septembre 2014.

Ce dernier fait n'est pas étayé s'agissant d'une doléance exprimée par la salariée qui ne peut se constituer de preuve à soi-même.

Les éléments précédemment évoqués, et pour l'essentiel, matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement ;

La SA R S Y conteste tout harcèlement à l'encontre de Madame X exprimant que celle-ci s'est, en 2005, tournée vers R-S Y pour qu'il lui vienne en aide alors qu'elle se trouvait en grande difficulté sans soutien concret de ses proches.

Elle fait valoir que Monsieur R-S Y a suivi les cours du Docteur K alors qu'il était étudiant en médecine, qu'il a été directeur de l'institut supérieur de rééducation psychomotrice 1975, qu'il n'a pas le curriculum vitae d'un harceleur, ni celui d'une personne susceptible de brutaliser quiconque.

Elle observe qu'aucun membre de la famille proche de Madame X ne témoigne contre lui en raison de la conscience partagée qu'il lui a rendu service.

Elle dénie toute fiabilité et objectivité aux témoignages produits par Madame X .

Monsieur D ne fournit, selon elle, aucune indication sur la date du séjour au Maroc qu'il invoque.

En contradiction avec ses constatations, Madame L atteste que « Monsieur R-S Y a été d'une gentillesse et d'une délicatesse avec F X pour la laisser tourner avec moi et mon équipe, il a encouragé et accompagné F X sur les tournages (...) a volontairement rendu F X très disponible pour monter les marches à Cannes(...) a toujours encouragé F X à avancer dans sa carrière(...) pendant trois années à partir de 2012 constaté une véritable gentillesse et beaucoup d'attention de la part de Monsieur R-S Y envers F X. Monsieur Y a toujours arrangé, laissé et soutenu F X dans ses activités en dehors de la maison Y. Monsieur R-S Y avait avec F X une belle et douce relation comme un père avec elle (...) ».

La société conteste avec force avoir empêché Madame X de voir son fils alors qu'ils étaient à Marakkech.

Elle fait observer que l'activité consentie par Madame X et pour laquelle celle-ci a été rémunérée lui permettait aussi de rencontrer des contacts dans le monde du cinéma et plus largement dans le show-business ce qui était en accord avec son souhait ardent de devenir actrice. Elle bénéficiait d'une visibilité dans les médias, propre à servir sa carrière donc ses intérêts.

La société relève que Madame X avait été informée dès le 20 avril 2012 qu'elle devrait se rendre en Corse pour le week-end en sorte qu'elle ne pouvait ignorer qu'elle ne serait pas présente au début de la fête d'anniversaire de son fils. Elle observe que Monsieur R-S Y n'était pas tenu d'offrir un cadeau à l'enfant.

Elle ajoute qu'il ne peut être déduit de la présence du taxi devant le cybergame où avait lieu la fête, que le passage de Madame X auprès de son fils devait être court, qu'en toute hypothèse, le chauffeur de taxi aurait pu venir la reprendre plus tard si elle avait souhaité s'attarder un peu après avoir ramené Monsieur R-S Y chez lui.

La SA R S Y conteste le témoignage de Monsieur H et communique trois photographies prises le soir en cause, montrant que Madame X n'était pas en souffrance.

Elle produit aux débats un poster offert par Madame X à Monsieur R-S Y le 6 mai 2012 soit quelques semaines après la soirée du 24 janvier 2012, portant une dédicace à savoir « Pour R-S Y AG and more », ce qui est une manifestation d'affection et non d'aversion.

La société indique qu'elle n'a pas retrouvé une quelconque trace d'une intervention de Madame X pour la soirée du 12 juillet 2012, observation étant faite qu'elle a passé la journée à faire une séance photos avec Monsieur A. Elle ajoute que R-S Y n'a pas nié avoir enjoint à Madame X « d'arrêter de faire sa juive » mais explique le contexte de « private joke » dans lequel cette phrase maladroite a été exprimée et dénie toute connotation antisémite à cette réflexion sortie de son contexte.

S'agissant du témoignage de Monsieur M le gardien d'immeuble, la SA R S Y confirme que le chauffeur de taxi Monsieur V W venait chercher Madame X à son domicile et l'y ramenait mais que l'intervention d'autres taxis montre que celle-ci avait d'autres activités personnelles ou professionnelles. Il communique l'attestation de Monsieur V W qui rapporte être venu chercher X en moyenne 6 fois par mois.

La SA R S Y considère que Monsieur C invoque une période ancienne (2009-2010) et ne fait état d'aucun élément circonstancié.

A propos du certificat médical établi par le docteur I, la SA R S Y expose avoir saisi le Conseil départemental de l'ordre des médecins de la ville de AF, lequel a relevé que le médecin ne pouvait établir un lien de causalité entre l'état de santé de Madame X et son activité professionnelle et observe que le docteur I a ajouté depuis lors une mention à son certificat à savoir « l'aggravation manifeste au cours de l'activité professionnelle (') sur les dires de la patiente. »

Elle observe que le docteur N n'a jamais diagnostiqué de pathologie cardiaque.

Elle ajoute que l'assurance maladie n'a, in fine, pas retenu le caractère de maladie professionnelle à l'affection subie par X.

La SA R S Y renvoie aussi au livre co-écrit par Madame X et le père de son enfant dans lequel elle évoque les pathologies dont elle souffre depuis longtemps.

L'examen des éléments fournis de part et d'autre et des explications fournies révèle que Madame X souffrait de pathologies antérieurement à la collaboration engagée avec la SA R S Y et que le lien de causalité entre les troubles diagnostiqués dans le courant de l'année 2014 et son activité professionnelle n'est pas établi d'autant que les décisions prises par l'employeur tout au long de la collaboration reposaient sur des éléments objectifs en lien avec les sujétions et contraintes inhérentes à l'activité pour laquelle Madame X avait été recrutée, et ce, en pleine connaissance de cause, qui plus est, dans le contexte d'une relation amicale de longue date et de confiance réciproque maintes fois exprimée au cours de la collaboration y compris lors d'interview nombreux auprès de médias divers.

Le harcèlement n'est pas caractérisé.

Le jugement déféré sera confirmé sur ce point.

Sur le licenciement ;

Il est acquis, qu'après deux visites médicales auprès de la médecine du travail, Madame X a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de la reclasser.

Selon l'article 1226-2 du code du travail, lorsqu'à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé au besoin par la mise en 'uvre de mesures telles que mutation, transformation de poste de travail ou aménagement du temps de travail.

C'est par des motifs pertinents que la cour adopte que le premier juge a, au regard des éléments qui ont été soumis à son appréciation et en tout point similaires à ceux qui sont présentés à la cour, relevé que le médecin du travail avait spécialement indiqué que l'état de santé de la salariée ne permettait pas de faire des propositions de reclassement à des tâches existantes dans l'entreprise, que la société démontrait avoir néanmoins formulé deux

propositions de reclassement écrites et précises adressées à Madame X qui les a refusées en sorte que la SA R S Y a satisfait à l'obligation d'une recherche sérieuse et loyale de reclassement qui lui incombait.

Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur la violation de son droit à l'image ;

Les dispositions de l'article 9 du Code civil sont seules applicables en matière de cession de droit à l'image et relèvent de la liberté contractuelle.

Ces dispositions ne font en conséquence pas obstacle à ce que les parties stipulent de façon suffisamment claire les limites de l'autorisation donnée quant à sa durée, son domaine géographique, la nature des supports voire l'exclusion de certains contextes.

Dans le cas d'espèce, l'article 5 du contrat de travail signé le 1er mars 2007 par les parties porte la mention d'une cession à la société R-S Y AF de l'ensemble des droits afférents à l'image de X, la cession étant consentie pour le monde entier et pour tous supports de la communication.

Il est stipulé que la durée de cette cession est alignée sur celle du contrat de travail, et au-delà si celui-ci est transformé en contrat à durée indéterminée, pendant toute la durée dudit contrat à durée indéterminée.

Madame X a accepté aux termes de cette clause, de renoncer expressément à une quelconque rémunération ou indemnité spécifique au titre de la cession, le salaire perçu par elle au titre du contrat de travail étant considéré comme couvrant forfaitairement le prix de cession de son droit à l'image.

Madame X considère que la clause ne détermine pas expressément les images concernées par la cession des droits, ne les rend pas déterminables dans la mesure où elle ne pouvait pas connaître au préalable les prestations demandées, que le bénéficiaire de la cession des droits est la société R-S Y AF SA mais que son image a été utilisée par des tierces personnes dans le cadre de l'exécution de ses fonctions, alors qu'aucune possibilité de transférer les droits à une tierce personne n'a été expressément prévue aux termes du contrat.

Elle ajoute que la cession intégrale des droits à l'image non déterminée, sans limitation dans le temps est illicite, qu'en l'espèce, la société s'octroyait la possibilité d'utiliser son image après la cessation de son contrat de travail, en cas de démission, qu'il n'était rien prévu en cas de rupture du contrat d'une autre nature, qu'il peut en être déduit que la société ne pouvait utiliser ses droits à l'image dans les autres cas de rupture du contrat, ce qu'elle ne respecte pas puisque de nombreuses photographies sont toujours disponibles sur Internet.

Enfin, elle estime qu'au regard de sa notoriété en lien avec ses relations en tant que petite-fille de AA AB et de nièce de la réalisatrice Tonie X, la cession ne pouvait en aucun cas être gratuite, qu'elle subit un préjudice patrimonial. Elle soutient avoir ainsi participé pendant près de 10 ans au développement du portefeuille de clients de la société et à l'augmentation de ses ventes.

Elle rappelle que les mannequins bénéficient de deux types de rémunération à savoir une rémunération en contrepartie de leur prestation de travail et une rémunération basée sur la vente ou l'exploitation de l'enregistrement par l'employeur de leur prestation.

La SA R S Y relève que :

— l'intégralité des photographies produites par X sont des prises de vue effectuées par des photos reporters, soit mandaté par un magazine, soit indépendant, à l'occasion d'événements publics, largement vers la presse organisée pour faire l'objet d'une couverture média maximum dans l'intérêt tout à la fois des marques mises en avant, de leurs invités,

— les photographies prises alors sont destinées à être publiées dans des magazines ou/et sur des sites people ce que n'ignorent pas les participants,

— Madame X, dans l'exercice de ses fonctions, savait qu'elle était photographiée, n'ignorait pas l'usage qui allait être fait des photographies pour assurer son exposition et sa visibilité personnelle,

— elle-même n'a jamais fait usage de l'une des photographies sur lesquelles Madame X apparaissait,

— la photographie produite ( pièce 48) montrant des jambes non identifiables, a été publiée par la magazine Gala, et est constitutive d'une information donnée aux lecteurs et non d'un encart publicitaire acheté par la société,

— Madame X n'a pas participé aux prises de vues réalisées lors de la campagne publicitaire portant sur les vêtements Y, le mannequin blanc tenant en laisse un chien étant Tuuli Shipster, la femme du photographe John Rankin,

— dans les faits l'article 5 du contrat de travail n'a jamais trouvé à s'appliquer, et la seule mention de cette clause de cession ne peut permettre à X d'obtenir une quelconque indemnisation,

— M. R-S Y est lui-même une personnalité parisienne médiatique.

Au regard des éléments communiqués, il est patent que de nombreuses photographies représentant Madame X, seule, ou en compagnie de Monsieur R S Y, ont été prises par des photo-reporters indépendants ou mandatés par un magazine à l'occasion d'événements largement ouverts à la presse.

Madame X ne peut prétendre que, sous couvert du fait qu'elle assistait à ces événements dans le cadre de ses fonctions de chargée de relations publiques pour la SA R S Y, elle ignorait que les photographies seraient diffusées dans des magazines ou autres supports par des tierces personnes auxquelles elle a in fine tacitement donné l'autorisation d'utiliser son image sans pouvoir faire reproche à son employeur d'avoir cédé son droit à l'image sans son accord.

En revanche, il n'est pas utilement combattu que la SA R S Y a, en partenariat avec des magazines, organisé de véritables campagnes publicitaires et promotionnelles, dans lesquelles des photographies de Madame X ont été prises et/ou utilisées, en ce compris des

photographies de ses jambes, ces campagnes ayant eu lieu pendant et postérieurement à la période contractuelle.

Or, la clause de cession figurant au contrat de travail est illicite dans la mesure où il était prévu qu'en cas de démission, la SA R S Y pourrait continuer à utiliser les photographies prises, en sorte que la cession du droit à l'image n'était pas, dans ce cas, limitée dans le temps.

En conséquence, Madame X est fondée à faire valoir qu'elle a subi un préjudice résultant de l'utilisation par la SA R S Y de son image à des fins publicitaires et promotionnelles.

Le préjudice en résultant sera évalué à la somme de 50 000 euros.

Sur la demande de remise de documents sociaux ;

La demande de remise de l'attestation destinée au Pôle emploi, du certificat de travail est légitime, il y sera fait droit. Il sera précisé aux termes du présent dispositif que cette remise devra intervenir dans un délai de deux mois à compter du prononcé de l'arrêt

Aucune astreinte ne sera pas prononcée, aucune circonstance ne le justifiant.

Sur les dépens et les demandes d'indemnités en application des dispositions de l'article 700 du de procédure civile ;

La SA R S Y, qui succombe dans la présente espèce sera condamnée aux dépens, et déboutée de sa demande au titre de l'article 700 du de procédure civile.

L'équité commande de confirmer le jugement ayant alloué à Madame X une indemnité de 1 500 euros en application de l'article 700 du de procédure civile et de lui accorder une nouvelle indemnité de 3000 euros à ce titre pour les frais exposés en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement en ce qu'il a alloué une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement et un indemnité sur le fondement de l'article 700 du de procédure civile, et en ce qu'il a débouté X de ses demandes au titre d'un harcèlement et d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

L'infirme pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Condamne la SA R S Y à verser à Madame X les sommes suivantes ;

— 84 987, 22 euros eu titre du rappel de salaire outre 8498, 72 euros pour les congés payés afférents,

— 4 820,44 euros au titre du solde de l'indemnité de licenciement,

- 50 000 euros à titre de dommages-intérêts pour le droit à l'image,
- 3000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Rappelle que les créances salariales portent intérêts à compter de la réception par la défenderesse de sa convocation devant le conseil de prud'hommes et que les créances indemnitaires portent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant,

Ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du Code civil,

Ordonne la remise, dans un délai de deux mois à compter du prononcé de cet arrêt, d'une attestation destinée au pôle emploi, un certificat de travail et d'un bulletin de paie récapitulatif conforme aux termes du présent arrêt,

Condamne la SA R S Y aux entiers dépens.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE