

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

COUR D'APPEL DE PARIS  
Pôle 6 – Chambre 11  
ARRÊT DU 17 DÉCEMBRE 2019

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/06518 – N° Portalis 35L7-V-B7B-B3IFI

Décision déferée à la Cour : Jugement du 31 Mars 2017 -Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de PARIS – RG n° F 15/11300

APPELANTE

Me U V AJ, administrateur judiciaire de [...]

[...]

[...]

Me W Lucile, mandataire judiciaire de [...]

102 rue du Faubourg Saint-Denis

[...]

[...]

278 bd Saint-Germain

[...]

Représentée par Me AH-Emmanuelle BONAFÉ, avocat au barreau de PARIS, toque : L0102

INTIMÉE

Madame M X

Représentée par Me Bettina SION, avocat au barreau de PARIS, toque : P521

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Novembre 2019, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant M. Denis ARDISSON, Président de chambre, chargé du rapport.

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

Denis ARDISSON, président

Sylvie HYLAIRE, présidente

Didier MALINOSKY, vice-président placé

Greffier, lors des débats : Madame Mathilde SARRON

ARRÊT :

— contradictoire

— 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 M. Denis Ardisson, Président chambre et par Mme Mathilde SARRON, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

#### RAPPEL DES FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

La société américaine Ford Models Inc a recruté Mme N X, née en 1972, par lettre d'embauche du 4 novembre 2013, en qualité de Directrice de la Sas Ford Models Paris, au statut de cadre pour un salaire brut annuel de 150.000 €

La société Ford Models Paris a été immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Paris le 4 décembre 2013.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des mannequins adultes et des mannequins enfants de moins de seize ans employés par les agences de mannequins.

En dernier lieu, la rémunération mensuelle brute moyenne de Mme X s'élevait à la somme de 12.500 €

Par lettre datée du 27 juillet 2015, Mme X a été convoquée à un entretien préalable fixé au 10 août 2015, puis reporté à l'initiative de la société Ford Models, au 26 août 2015, avec mise à pied conservatoire immédiate.

Mme X a été licenciée pour faute lourde par lettre datée du 31 août 2015 ; la lettre de licenciement indique les motifs suivants :

'Je fais suite à l'entretien préalable qui s'est tenu le 23 août 2015, en présence de Monsieur O P conseiller du salarié, de vous-même, de Monsieur Q R et de Mademoiselle S T, assistante bookeuse au sein de l'Agence.

Lors de cet entretien, Monsieur Y vous a fait part des griefs suivants vous concernant ;

Dans le cadre de l'enquête préalable au prolongement du dossier de licenciement de Madame Z, la direction new-yorkaise de l'Agence a découvert un contrat de travail vous concernant que vous aviez paraphé et signé conjointement avec la Directrice Administrative et financière Madame Z.

La Direction a découvert que vous aviez organisé en connivence la signature de ce contrat de travail comportant des clauses très avantageuses pour vous-même et préjudicant aux intérêts de la société FORD MODELS alors que le projet initial établi par l'avocat de la Société Me B ne comportait pas ces clauses.

Vous avez procédé conjointement à la signature de ce contrat de travail et de celui de Madame Z dont elle s'est prévalu pour s'opposer à la rupture conventionnelle qui lui avait été proposée et dont elle se prévaut désormais dans le cadre d'un litige prud'homal.

Vous avez paraphé et signé votre contrat de travail avec Madame Z, alors que vous n'ignorez pas que la signataire aurait dû en être la Présidente, Madame A, sans aucune autorisation de la Direction new-yorkaise, ni de validation des clauses de garantie d'emploi et de contrepartie financière majorées ajoutées au projet de contrat de travail initial proposé par Me B

Enfin, vous avez dissimulé à la Direction new-yorkaise l'existence de la nouvelle version de votre contrat de travail que vous avez signé conjointement avec Madame Z sans autorisation a été révélé par Madame Z et que vous aviez dû en informer la Direction new-yorkaise.

Lors de l'entretien préalable, vous avez apporté les explications suivantes aux griefs exposés :

Vous vous êtes étonné de ces reproches étant donné que vous aviez toujours rempli vos missions, à savoir développer l'agence que vous dites avoir créée...

Vous avez affirmé que tout le monde savait pour ces contrats puisque l'auriez avoué à l'avocat de la société lorsque Madame Z a fait état de son contrat en réponse à la proposition de rupture conventionnelle. .

Vous vous demandez donc pourquoi ces reproches vous sont fait maintenant et avez répondu que vous trouviez cela insultant et dénigrant envers vous.

Vous avez, ensuite, contradictoirement déclaré ne vous être jamais intéressée à la rédaction de ces contrats dont les premiers projets établis par Maître B ne mentionnaient pas ces clauses.

Vous avez prétendu ne pas avoir eu connaissance de ces premiers projets et avoir attendu le rédaction définitive des contrats établis sous la supervision de Mme Z.

Vous avez tout aussi paradoxalement reproché à la Direction new-yorkaise son attentisme sur le sujet.

Vous avez reconnu avoir signé les 2 contrats de travail et avoir fait une erreur en faisant confiance à Madame Z que vous estimez seule chargée d'envoyer ces contrats à la Direction new-yorkaise et qui a omis de le faire.

Vous avez ajouté n'avoir jamais eu l'intention de faire valoir votre contrat de travail signé avec Madame Z selon vos dires, vous n'auriez jamais voulu porter atteinte à l'agence que vous précisez avoir créée et que vous aviez la charge de développer.

Force est de constater que vous n'avez toutefois et malgré les conseil de notre avocat, en ce sens, jamais entrepris d'informer la Direction de l'existence de ce contrat ni engagé de discussion sur la nécessité d'établir un nouveau contrat de travail, alors que l'avocat de la société vous avait suggéré d'informer immédiatement la Direction new-yorkaise et vous avait adressé un nouveau projet de contrat de travail ne comportant plus les clauses préjudiciables à la société.

C'est justement ce dernier qui, constatant, une totale inertie de votre part e été contraint du nous en informer..

Ce comportement pu lui-même emporte la conviction que vous souhaitez opposées le bénéfice des clauses que vous aviez insérée: sans aucun accord de votre employeur.

En réalité, vous vous êtes seulement sentie contrainte de faire état de l'existence de ce contrat lorsque nous avons entrepris les investigations informatiques, qui risquaient de nous conduire nécessairement, dune le cadre de l'enquête préalable au licenciement de Madame Z, à sa découverte.

Aussi, compte tenu des manœuvres auxquelles vous vous êtes livrée, nous nous trouvons contraints de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute lourde.

La rupture de votre contrat de travail prend effet à la date d'envoi de la présente et sans préavis, ni indemnité, à l'acception de vos droits à congés payés se rapportant aux périodes de référence antérieures à celle en cours.

Je mettrai à votre disposition concomitamment à la fin de votre contrat de travail, les documents suivants:

- votre attestation Pôle Emploi,
- votre certificat de travail.
- votre dernier bulletin de paie,
- votre reçu pour solde de tout compte.

Par ailleurs, je vous délivre de toute clause de non-concurrence et/ou de non sollicitation qui serait contenue dans voue contrat de travail ou qui aurait été conclue avec la société.'

La SAS Ford Models Paris occupait à titre habituel plus de onze salariés lors de la rupture des relations contractuelles.

Contestant la légitimité de son licenciement et réclamant diverses indemnités, outre des rappels de salaires, notamment pour heures supplémentaires, Mme X a saisi le 2 octobre 2015 le conseil de prud'hommes de Paris qui, par jugement du 31 mars 2017 a :

— condamné la SAS Fors Models Paris à payer à Mme X:

- \* 2.717, 39 € à titre de rappels de salaires de juillet 2015 ;
- \* 12.500 € à titre de rappels de salaires de mise à pied d'août 2015 ;
- \* 1.521,39 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
- \* 37.500 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
- \* 3.750 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

- \* 5.000 € à titre d'indemnité légale de licenciement ;
- \* 3.391,25 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
- \* 37.500 € à titre de salaires d'octobre à décembre 2013 ;
- \* 3.750 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation;

— ordonné la remise des bulletins de paie conformes d'octobre à décembre 2013 ;

— ordonné la remise des documents sociaux conformes : bulletins de paie, certificat de travail, attestation destinée à Pôle Emploi conformes ;

— rappelé qu'en vertu de l'article R.1454-28 du Code du Travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite minimum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire fixée à 12 500 €;

— condamné la SAS Fors Models Paris à payer à Mme X :

- \* 40.000 € au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive ;
- \* 5.000 € au titre de dommages et intérêts pour la cessation des garanties complémentaires ;

avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement;

- \* 1.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile;

— débouté la partie demanderesse du surplus des demandes.

Par déclaration du 27 avril 2017, la société Ford Models Paris a interjeté appel de cette décision dans des conditions de forme et de délai qui ne sont pas discutées.

Par ailleurs, par jugement du 14 juin 2017, le tribunal de commerce de Paris a prononcé l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la Société Ford Models Paris, désigné la SCP AL-AM-AN -U V, en la personne de AJ U V qui l'assiste dans le cadre de la présente instance et désigné enfin la SELAFA MJA en la personne de Me Lucile W qui intervient en qualité de mandataire judiciaire.

Par jugement du 29 novembre 2018, le tribunal de commerce de Paris a arrêté un plan de redressement de la société Ford Models Paris et désigné Maître W AA en qualité d'administrateur judiciaire et Maître U V en qualité de commissaire à l'exécution du plan.

Par arrêt du 19 mars 2019, la cour a révoqué l'ordonnance de clôture du 6 février 2019 et fixé un calendrier de procédure.

\* \*

Par conclusions notifiées à la cour par voie électronique le 09 avril 2019, la société Ford Models Paris, en présence du commissaire à l'exécution du plan demande à la cour de :

— infirmer le jugement rendu par le Conseil de Prud'hommes de Paris le 31 mars 2017,

En conséquence :

— dire et juger que Mme X a commis une faute lourde et que le licenciement qui lui a été notifié est justifié ;

— débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes ;

— ordonner le remboursement à la SAS Ford Models PARIS, par Mme N X, de l'ensemble des sommes qu'elle a perçues au titre de l'exécution provisoire du jugement rendu par le Conseil de prud'hommes de Paris (à ce jour à hauteur de 56.829,92 €) ;

— condamner Mme N X à la somme de 8.000,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ainsi qu'aux entiers dépens.

\* \*

Par conclusions notifiées à la cour par voie électronique le 31 janvier 2019, Mme X demande à la cour de:

— dire et juger qu'aucune faute lourde ne peut être retenue à l'encontre de la demanderesse et que le licenciement de Mme X est dénué de cause réelle et sérieuse, subsidiairement, abusif;

en conséquence,

confirmer les termes du jugement du conseil de prud'hommes de Paris du 31 mars 2017 en ce qu'il a:

— condamner la SAS Ford Models à payer à Mme X les sommes suivantes:

\* 2.717,39 € à titre de rappel de salaires de juillet 2015,

\* 12.500 € à titre de rappel de salaires de mise d'août 2015,

\* 1.521,39 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

\* 37.500 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

\* 3.750 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

\* 5.000 € à titre d'indemnité de licenciement,

\* 3.391,25 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés (6,24 jours) au titre de 2015/2016,

\* 37.000 € à titre de salaires d'octobre à décembre 2013,

\* 3.700 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation,

- ordonner la remise des bulletins de paie conformes d'octobre à décembre 2013,

— ordonner la remise des documents sociaux conformes: bulletins de paie, certificat de travail, attestation destinée à Pôle Emploi conformes,

— rappeler qu'en vertu de l'article R. 1454-28 du code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Fixe cette moyenne à la somme de 12.500€

\*40.000€ au titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,

\*5.000€ au titre de dommages et intérêts pour cessation des garanties complémentaires

avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement,

y ajoutant,

— fixer au passif de la société Ford Models SAS le montant des condamnations suivantes à verser à Mme X:

\* 37.000€ bruts à titre de rappels de salaires pour les mois d'octobre, novembre et décembre 2013;

\* 3.700€ bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

\* 2.717,39€ à titre de rappel de salaires sur la mise à pied conservatoire (27 juillet au 31 juillet 2015)

\* 12.500€ à titre de rappel de salaires sur la mise à pied conservatoire (1er août au 31 août 2015)

\* 1.521,39€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

\* 37.500€ à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

\* 3.750€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents,

\* 5.000€ à titre d'indemnité de licenciement,

\* 3.391,25 indemnité compensatrice de congés payés

\* 150.000 indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

\* 75.000 dommages et intérêts pour travail dissimulé

\* remise des bulletins de paie d'octobre, novembre et décembre 2013 sous astreinte de 150€ par document et par jour de retard à compter du 5 avril 2017,

\* 128.247,06€ à titre de rappel de salaires (heures supplémentaires),

\* 12.824,70€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents

\* 75.000€ à titre de dommages-intérêts pour procédure brutale et vexatoire,

\* 5.000€ à titre de dommages et intérêts pour préjudice subi pour cessation des garanties complémentaires prévoyance et frais de santé,

\* 7.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

\* ordonner la remise des bulletins de paie correspondants assortie d'une astreinte de 50 € par bulletin et par jour de retard,

\* ordonner la délivrance du certificat de travail et de l'attestation Pôle Emploi rectifiés assortie d'une astreinte de 150 € par document et par jour de retard,

\* intérêts au taux légal et capitalisation des intérêts sur le fondement de l'article 1154 du code civil,

\* condamnation aux entiers dépens,

— condamner la SAS Ford Models à verser à Mme X la somme de 7.000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— déclarer la décision opposable au CGEA et, en tant que de besoin, les condamner à garantir la société SASU Ford Models Paris au règlement des sommes par elle dues.

\* \*

Par conclusions notifiées à la cour par voie électronique le 09 avril 2018, l'Unédic AGS CGEA Ile de France Ouest demande à la cour de:

— Infirmer le jugement de première instance en ce qu'il a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, en ce qu'il a fait droit à la demande de rappel de salaire pour les mois d'octobre à décembre 2013 et en ce qu'il a accordé des dommages et intérêts sur le fondement de la perte des garanties prévoyance.

— Dire et juger le licenciement pour faute lourde justifié.

En conséquence, débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

En tout état de cause, dire et juger que les fautes commises par Mme X sont constitutives d'une faute grave ou à tout du moins d'une faute simple.

En conséquence, débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes au titre du licenciement.

A titre infiniment subsidiaire, vu l'article 1235-5 du Code du Travail,

— Réduire à de plus juste proportion le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

— Débouter Mme X du reste de ses demandes, fins et prétentions.

Sur la garantie

— Dire et juger que s'il y a lieu à fixation, celle-ci ne pourra intervenir que dans les limites de la garantie légale.

— Dire et juger qu'en tout état de cause, la garantie prévue aux dispositions de l'article L.3253-6 du code du travail ne peut concerner que les seules sommes dues en exécution du contrat de travail au sens du dit article L.3253-8 du code du travail, les astreintes, dommages et intérêts mettant en 'uvre la responsabilité de droit commun de l'employeur ou article 700 étant ainsi exclus de la garantie.

— Dire et juger qu'en tout état de cause la garantie de l'AGS ne pourra excéder, toutes créances confondues, l'un des trois plafonds fixés, en vertu des dispositions des articles L.3253-17 et D.3253-5 du code du travail.

— Statuer ce que de droit quant aux frais d'instance sans qu'ils puissent être mis à la charge de l'UNEDIC AGS.

\* \*

L'ordonnance de clôture a été rendue le 18 septembre 2019 et l'affaire fixée en audience de plaidoirie le 7 novembre 2019.

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, des moyens et des prétentions des parties, la cour se réfère au jugement déféré ainsi qu'aux conclusions de l'appelante.

SUR CE

Sur la date de début de la relation salariale

En confirmation du jugement entrepris, Mme X soutient que les relations contractuelles ont commencé le 3 octobre 2013 date à laquelle la société « mère » new-yorkaise lui a confiée la charge de procéder au recrutement d'une équipe pour créer l'agence de mannequinat de Paris (pièces n°12). Elle fait valoir que la société ne peut se retrancher derrière le versement de primes exceptionnelles en janvier et février 2014 dont les montants ne correspondent pas, au demeurant, à son salaire des mois d'octobre à décembre 2013 inclus, par ailleurs, aux dires de la société, les primes ne régulariseraient que les salaires des mois de novembre et décembre 2013.

La société Ford Models et le commissaire à l'exécution du plan soutiennent que les pièces fournies par Mme X en anglais et non traduites ne sont pas probantes, se limitant à des mails courts relatifs au projet de constitution de la société (pièces n°12 intimé) et à des pourparlers sur les salaires, dont celui de Mme X ; que la société Ford Models Paris n'a été immatriculée qu'à compter du 4 décembre 2013, et que l'accord de Mme X est daté par un mail du 31 octobre 2013, la lettre d'embauche prenant effet le 4 novembre 2013, (pièce n°1) ce que confirme Mme X elle-même dans un courriel du 27 novembre 2013.

Concernant les mois de novembre et décembre 2013, la société Ford Models et le commissaire à l'exécution du plan soutiennent que Mme X a été réglée des salaires de novembre et décembre 2013 par virements bancaires des 6 décembre 2013 et 2 janvier 2014 (pièces n° 26 et 30) avec régularisation sur les bulletins de salaires de janvier et février 2014 (pièces n°22), la société immatriculée le 4 décembre 2013, ne pouvant pas émettre de bulletins de salaire avant cette date.

L'UNEDIC AGS CGEA Île de France Ouest s'en rapporte aux explications de la société et du commissaire à l'exécution du plan.

La cour rappelle qu'un contrat de travail existe de plein droit lorsque trois conditions sont réunies : l'existence d'une prestation, la réalité d'une rémunération et d'un lien de subordination entre le salarié et la personne qui le rémunère.

Si la charge de la preuve de l'existence d'un contrat de travail appartient au salarié et qu'il est présumé par la production d'un contrat de travail, de bulletins de salaire justifiant de la prestation, d'une rémunération et d'un lien de subordination et qu'en l'absence de cette présomption, l'existence du contrat de travail peut être justifiée par tous moyens.

En l'espèce, la cour relève avec le conseil des prud'hommes, que le litige se focalise sur la date du 3 octobre comme départ de la relation de travail se focalise, une lettre d'embauche du 4 novembre 2013, signée par les deux parties, justifiant l'existence d'un contrat de travail à compter de cette date.

Par ailleurs, la cour relève que les échanges par courriels entre Mme X et Mme AD E, dirigeante de la société américaine, bien que rédigés en anglais, sont d'une compréhension simple et ne concernent pas la négociation du contrat de travail de Mme X mais le recrutement et la mise en place d'une équipe dirigeante de l'agence parisienne et du recrutement de mannequins.

Ainsi, si les premiers échanges sont du 2 octobre 2013, Mme X propose le 14 octobre, une liste d'une douzaine de personnes « pouvant intégrer l'aventure » certains fournissant un CV (M. D) et, dès le 8 octobre, Mme E prévoit de venir à Paris les 25 et 26 du même mois « pour rencontrer les personnes identifiées » ; que le 22 octobre 2013 Mme X propose un calendrier de rencontres avec les futurs salariés pour les deux jours et qu'à compter du 27 octobre 2013, Mme X s'enquière auprès de Mme E des conditions salariales pour les six principaux salariés pressentis, dont Mmes Z et X comprises.

Par ailleurs, la société Ford Models Paris ne justifie pas que la prestation de travail ait été rémunérée sous lien contractuel commercial ou par une entrée au capital de la société, deux autres modes de rémunération possibles.

Ainsi, la société Ford Models et le commissaire à l'exécution du plan ne peuvent valablement soutenir que la relation contractuelle n'a commencé que le 4 novembre 2013 alors que Mme X, tout au long du mois d'octobre 2013, justifie d'une prestation de travail en recrutant l'équipe de l'agence et en référant à Mme E, représentante la société Ford Models New York, pour valider ses choix.

Ainsi, la cour relève qu'il existe un contrat de travail de fait entre la société Ford Models Paris et Mme X depuis le 3 octobre 2013.

La cour confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit que la date d'embauche de Mme X a été le 3 octobre 2013.

\*\*\*\*\*

Sur le paiement des salaires, la cour retient les éléments suivants :

— Le salaire du mois d'octobre 2013 n'a pas été rémunéré à Mme X,

— Aucun bulletin de salaire n'a été établi pour les mois d'octobre à décembre 2013,

— Un versement d'une somme de 17.603,75 \$ (valeur d'une somme 12.500 €) a été effectué le 6 décembre 2013 sur le compte de Mme X,

— Un versement d'une somme de 14.535,52 \$ (valeur d'une somme 10.250 €) a été effectué le 2 janvier 2014 sur le compte de Mme X.

— Les bulletins de salaires de janvier et février 2014 mentionnent le versement des sommes respectives de 13.628,11 € et 13.252,39 € en primes exceptionnelles.

— Les bulletins de salaire de janvier et février 2014 mentionnent le versement de deux acomptes de 11.375 € net soit la somme de 23.750 €

— Le caractère d'acompte de ces versements est vérifié par l'échange de courriels avec l'expert comptable de la société (pièce n°26), M. AI AK, comme ces courriels justifient le versement de primes exceptionnelles pour la création de la société par Mme X en janvier et février 2014.

— Le versement de primes exceptionnelles a été prévu contractuellement pour les deux premières années du contrat.

Ainsi, comme l'a retenu le conseil des prud'hommes, la société ne peut sérieusement soutenir, que l'immatriculation au 4 décembre 2013, au registre du commerce, l'empêchait d'établir des bulletins de salaires en novembre et décembre 2013 ou de les régulariser par inscription d'une mention 'salaire' sur les bulletins de paie de janvier et février 2014.

La cour confirme le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Ford Models Paris au versement d'une somme de 37.500 € au titre des salaires d'octobre à décembre 2013 inclus outre 3.750 € au titre des congés payés afférents.

Sur le statut de cadre dirigeant et les heures supplémentaires

Mme X soutient qu'elle ne détenait aucun pouvoir dévolu à un cadre dirigeant, ni de gestion ou d'administration ni le pouvoir d'embaucher ou de licencier des salariés et sollicite le versement de nombreuses heures supplémentaires effectuées durant ses fonctions de directrice de l'agence de Paris pour un montant total de 128.247,06 outre 12.824,70 au titre des congés payés afférents. Elle précise que le premier bulletin de salaire établi en janvier 2014 (pièce n°21) a été émis sur la base d'un horaire de 169 heures comportant 17,33 heures supplémentaires.

Aux termes des dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Par ailleurs, le statut de cadre dirigeant impose l'effectivité de trois critères cumulatifs :

— l'exercice de responsabilités dont l'importance implique une indépendance dans l'organisation de son emploi du temps.

— L'existence d'une habilitation à prendre des décisions de façon autonome.

— Le versement d'une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé pratiqué dans l'entreprise ou l'établissement.

A l'appui de cette demande d'heures supplémentaires, Mme G fait valoir que :

— Une autorisation préalable de la direction new-yorkaise était nécessaire pour engager les procédures de licenciement ou une rupture conventionnelle ou dans le choix d'un cabinet d'avocat (pièces n°23).

— Les décisions financières étaient prises par M. H AE depuis New-York y compris pour les voyages professionnelles.(pièces n°79)

— Le choix et l'embauche des salariés étaient réalisés par M. H ( pièces n° 80 à 82).

— L'absence de pouvoir de direction de la société, de la gérer, de l'administrer, d'embaucher ou de licencier l'a privée du statut de cadre dirigeant bien qu'elle soit indépendante dans l'organisation de son emploi du temps et perçoive la rémunération la plus élevée de l'entreprise.

— Les copies de ses agendas (pièces n°46 à 64) pour la période de janvier 2013 à juillet 2014 démontrent la réalité des heures effectuées, confirmées par les nombreux courriels échangés avec New-York qui attestent de l'amplitude de travail (pièces n° 12, 14, 18 et 19, 79 à 84).

La société Ford Models soutient que la mention de 169 heures de travail mensuel n'apparaît que sur le bulletin de paie de janvier 2014 et résultait d'une erreur, aucun autre bulletin mentionnant un nombre d'heures travaillées n'a été émis, conformément à son statut de cadre dirigeant (pièce n°1), correspondant à l'autonomie et aux responsabilités qui lui étaient confiées puisque Mme X a :

— exercé des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps. Elle avait la responsabilité de l'agence Ford Models Paris dont elle a participé à la constitution, comme elle le soutient elle-même dans ses conclusions, le seul contrôle consistant en des rendez-vous avec la direction new-yorkaise et une participation aux réunions du comité de direction.

— été habilitée à prendre des décisions de façon largement autonome puisqu'elle effectuait toutes les démarches de recrutement (pièces n° 9 et 10, contrats de travail), informait la direction de ses volontés de créations de poste, (pièces n°25, 27 et 32), déléguait sa signature des contrats de travail à ses subordonnés, menait elle-même la rupture des contrats de travail ou déléguait à ses subordonnés (pièces n°33 et 34), sauf lorsqu'elle a été directement concernée par la procédure (référence à la pièce adverse 24) de licenciement de deux salariés par lesquels Mme X estimait être dénigrée (pièces n°53 à 55) et lors du licenciement de la directrice administrative et financière (pièce n°35) conformément aux nécessités de fonctionnement de l'agence. Au quotidien, Mme X disposait aussi d'une carte bancaire de la société qu'elle utilisait en toute autonomie.

— perçu la rémunération la plus élevée de la société (pièce n°24: N4DS et n° 23 et 24 bulletins de salaire).

Au regard des éléments produits et des débats, la cour retient les éléments suivants :

— Mme X a eu dès le début, d'octobre à décembre 2013, la responsabilité d'organiser la constitution de l'agence de mannequin 'Ford Models Paris', d'en recruter l'équipe d'animation, de trouver les locaux et de recruter les mannequins, la validation de ses décisions par la direction new-yorkaise ne venant qu'a posteriori.

— Elle assurait, d'une part, la direction effective de l'agence de Paris et du travail de l'équipe de « permanent » et, d'autre part, les choix de carrières des mannequins.

— Elle assurait le développement de l'agence auprès des autres acteurs de la profession.

— Elle assurait le contrôle de la gestion des frais d'exploitation.

— Elle détenait une autonomie complète de son temps de travail et participait au comité de direction new-yorkaise.

- Elle recrutait les salariés et engageait les procédures de licenciement ou de ruptures conventionnelles, ne sollicitant l'accord de la direction que pour les engagements financiers en découlant.

— Le seul pouvoir écrit que détenait Mme X de la Direction générale concernait la procédure de rupture conventionnelle puis de licenciement de Mme Z, Directrice financière et administrative de la société.

— Elle possédait une délégation de pouvoir et de représentation de la société et pouvait la déléguer.

— Sa rémunération était la plus importante de l'agence de Paris.

— Sa lettre d'embauche comme les déclarations aux organismes sociaux la désignait au statut cadre dirigeant.

— Mme X a bénéficié de deux primes exceptionnelles d'une valeur totale de 26.880,50 € pour sa participation à la création de l'agence de Paris.

Ainsi, la cour relève que Mme X ne peut soutenir sérieusement ne pas être dans la position d'un cadre dirigeant alors qu'elle remplit les trois critères cumulatifs d'un tel statut.

La cour confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande au titre des heures supplémentaires.

Sur la demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé

S'agissant de la demande au titre du travail dissimulé, l'article L. 8221-5 du code du travail dans sa version applicable aux faits dispose: "Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une

convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales."

L'article L. 8223-1 prévoit qu'en cas de rupture du contrat, le salarié auquel l'employeur a eu recours en commettant les faits prévus au texte susvisé a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

En infirmation du jugement entrepris Mme X soutient que la société Ford Models, qui n'a pas établi de bulletins de paie pour les mois d'octobre à décembre 2013 ni versé de salaires pour ces mois, mais qui a reconnu, dans cette procédure, que la relation contractuelle a commencé suite à la lettre d'embauche du 4 novembre 2013, a commis le délit de travail dissimulé. Elle sollicite le versement d'une somme de 75.000 € à ce titre.

La société Ford Models s'oppose aux principes des heures supplémentaires et au non paiement des salaires pour la période de novembre et décembre 2013.

L'UNEDIC indique que Mme X ne justifie pas du caractère intentionnel de la dissimulation de son emploi pour conclure au débouté de la salariée.

Au regard des éléments produits et des débats, la cour retient les éléments suivants :

- Mme X est cadre de dirigeant et ne peut bénéficier d'heures supplémentaires.

- Mme X a signé une lettre d'embauche le 4 novembre 2013, signature accompagnée d'une mention d'acceptation et d'une déclaration d'absence de lien avec une autre entreprise ou d'engagement par une clause de non concurrence.

— Dans un courriel du 26 janvier 2014, l'expert comptable (pièce n°26 appelant) mentionne une « entrée théorique » de « N » (Mme X) au 4 novembre 2013 et sa rémunération à compter du 1er janvier 2014.

— Dans un courriel du 29 novembre 2013, la dirigeante de Ford Models Inc, Mme A AG, indiquait qu'elle avait interrogé un avocat (attorney) sur les modalités de règlement des salaires des employés français et des règles de transfert de fond entre les deux pays. Elle proposait le règlement de la prestation de Mme X comme « Indépendant contractor » ce que a refusé Mme X (pièce n°31).

— Deux acomptes ont été réglés à Mme X pour les mois de novembre et décembre 2013, acomptes qui sont venus en déduction des primes exceptionnelles versées à Mme X en janvier et février 2014 pour la création de la société.

— Aucun bulletin de paie n'a été émis pour les mois d'octobre à décembre 2013, Mme X n'étant pas rémunérée pour sa prestation de travail.

— Aucune déclaration d'embauche n'a été effectuée pour les mois d'octobre à décembre 2013.

La cour relève que ces omissions déclaratives n'ont porté que sur les deux premiers mois au moment de la constitution de la société et enfin, que la filiale française, à la demande de la salariée, n'a pas

obtempéré à la demande de la maison mère basée à l'étranger de la recruter sur un statut d'indépendant, de sorte que l'intention de la dissimulation n'est pas établie et le jugement sera confirmé en ce qu'il l'a débouté Mme X de ce chef.

Sur le remboursement de frais professionnels

Mme X soutient que l'engagement d'une procédure de licenciement ne la prive pas de son droit à remboursement de frais professionnel de 2.000 € mensuels pour les mois de juin et juillet 2015, comme il est stipulé dans la lettre d'embauche (pièce n°13). Elle indique que ces frais étaient réglés au mois le mois avec un décalage mensuel. Elle fait valoir avoir remis les justificatifs fournis à la société et sollicite à ce titre la somme de 4.000 €

La société Ford Models soutient, d'une part, que conformément à la lettre d'embauche, les frais sont remboursés sur justificatifs et dans la limite de 24.000 €/an, les dépenses au-delà nécessitant un accord du Président et, d'autre part, que c'est Mme X elle-même qui a fait apparaître une indemnité forfaitaire non contractuelle sur son bulletin de paye et pour les mois de juin et juillet 2015, Mme X ne justifie d'aucun frais professionnel, excepté une facture frauduleuse pour un voyage qu'elle ne peut avoir effectué au regard des pièces qu'elle produit elle-même aux débats (pièces n°35 à 39 et 47), la société indique avoir déposé plainte au pénal pour cette facture.

La cour retient que la lettre d'embauche de Mme X du 4 novembre 2013, seul élément contractuel non contesté, est ainsi rédigée : « Les frais professionnels que vous serez susceptible d'engager à l'occasion de l'exercice de vos fonctions et pour le compte de la filiale française vous seront remboursés sur présentation de justificatifs, dans le cadre de la limite maximale annuelle de 24. 000 € Au delà de cette limite maximale, un accord préalable de la société sera nécessaire pour l'engagement de dépenses.' »

La cour relève d'une part, que cette clause ne concerne pas les frais professionnels engagés pour les déplacements vers la société « Ford Models Inc » à New York et d'autre part, que, pas plus à hauteur d'appel que devant le conseil des prud'hommes, la société Ford Models Paris ne justifie de poursuites pénales consécutives à son dépôt de plainte du 27 juillet 2016.

Par ailleurs, la cour relève, comme la justement remarqué le jugement entrepris, que Mme X ne justifie nullement des frais qu'elle aurait engagés en juin et juillet 2015. La cour confirme, à ce titre, le jugement déferé.

Sur le licenciement pour faute lourde

En application des articles L. 1232-1, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail, tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent les termes du litige, le juge apprécie le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur et forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties. Si un doute persiste, il profite au salarié.

Outre les éléments caractéristiques de la faute grave, faute d'une particulière gravité ayant pour conséquence d'interdire le maintien du salarié dans l'entreprise, et les conditions de célérité exigées, la faute lourde, privative de toute indemnité, suppose l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise, laquelle implique la volonté de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise. Cette intention doit être appréciée strictement et résulter d'éléments objectifs.

La preuve des faits constitutifs de faute lourde incombe à l'employeur et à lui seul et il appartient au juge du contrat de travail d'apprécier au vu des éléments de preuve figurant au dossier si les faits invoqués dans la lettre de licenciement sont établis, imputables au salarié, d'une gravité suffisante empêchant le maintien du salarié dans l'entreprise et s'ils procèdent d'une intention de nuire.

La société Ford Models soutient que Mme X a signé, antidaté et transmis à la comptable deux contrats de travail, celui pour Mme Z, directrice administrative et financière, et pour elle-même, comprenant des clauses préjudiciables à la société, à savoir une garantie d'emploi avec une contrepartie financière et une clause de non concurrence assortie d'un montant plus élevé (100 % du salaire sur douze mois au lieu de 30 % ) (pièces n° 8 et 11). Elle indique que le projet initial (pièce n°13), dont était informée la société, ne contenait pas ces clauses. La société fait valoir qu'un huissier de justice (pièce n°12) a pu constater des échanges d'e-mails faisant apparaître la connivence des deux salariées (pièces n° 9, 10, 14 à 21, 26, 45). Elle estime que le refus de Mme X de reconnaissance de l'existence du contrat avant la procédure à l'encontre de Mme Z (pièce n°12 et 38) constitue une man'uvre, comme constituerait une man'uvre le fait que les deux salariées se reportent la responsabilité de la rédaction des contrats. La société indique que la position de cadre dirigeant imposait sa connaissance de tous les contrats et précise que les deux contrats de travail ont été produits par Mme Z dans la procédure engagée par elle.

La société Ford Models indique encore que pendant la procédure de rupture conventionnelle engagée avec Mme Z, cette dernière a fait état de la clause de maintien d'emploi et de sa contre partie financière présente à son contrat de travail ; que lors de l'enquête préparatoire à l'entretien préalable, M. I, nouveau directeur administratif et financier, et Maître J, conseil de la société, ont découvert des échanges de courriels entre les deux salariées et un contrat de travail pour chacune d'entre elles signés conjointement (pièce n°46). La société Ford Models soutient que Mme X prévoyaient d'utiliser ce contrat, dont la direction de la société n'avait pas connaissance, et que ce manquement justifie le licenciement pour faute lourde surtout que Mme X a saisi très rapidement un conseil pour faire valoir ses demandes. Elle précise avoir déposé plainte à l'encontre de Mme X (pièce n°47)

Mme X soutient que Ford Models ne rapporte pas la preuve de l'existence d'un contrat dissimulé par elle à la direction new-yorkaise et comportant des clauses avantageuses et d'une utilisation fautive de ce contrat, pas plus qu'elle ne justifie de son intention de nuire à la société. Elle indique que le société ne justifie pas d'une faute de sa part. Elle sollicite la confirmation du jugement du conseil des prud'hommes.

\*\*\*\*\*

Au regard des éléments produits et des débats, la cour retient les éléments suivants :

— La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, comme celle de convocation à l'entretien préalable, mentionnent, comme seul grief, l'existence d'une signature conjointe de Mme Z et de Mme X sur des contrats de travail, comportant des clauses très avantageuses pour les deux salariées et préjudiciables aux intérêts de la société Ford Models Paris sans que la direction de la société en soit avertie et del'envoi des contrats par Mme X à la comptable de l'entreprise.

— Le procès-verbal de constat d'huissier du 4 août 2015 mentionne les éléments suivants :

— Un projet de contrat de travail a été établi en janvier 2014 par Maître B, conseil de la société, qui par courriel du 28 janvier 2014 attirait l'attention de Mme Z, directrice financière et administrative, sur l'absence de définition des attributions et du montant de la prime annuelle versée comme cadre dirigeant à Mme X.

— Plusieurs courriels, relevés par le nouveau Directeur financier et administratif, M. I et par Maître J, ont été échangés par Mme Z et Mme X entre mars et juin 2014 indiquant l'ajout par Mme Z d'une clause « XI » et d'un « % augmenté ».

— Un courriel de Mme Z à Mme L, comptable, du 25 juillet 2014 auquel sont joints les deux contrats de travail.

— Une lettre en date du 7 janvier 2013 de Maître B à Mme Z, accompagné d'un projet de contrat de travail pour les salariés « cadre », indiquant être à l'écoute avant envoi à Mme AH AI, responsable juridique de la société Ford Models Inc ;

— La lettre remise en main propre contre décharge à Mme Z le 22 juin 2015 sollicitant une rencontre pour une rupture conventionnelle

— La lettre de convocation à un entretien préalable de Mme Z du 30 juin 2015, mentionnant le refus de cette dernière de communiquer l'original de son contrat de travail comportant la clause de garantie d'emploi.

— La copie d'un courriel adressé par Mme X à Maître J le 9 juillet 2015 reprenant un courriel de Mme Z du 16 mai 2014 rédigé en anglais et indiquant : « For myself et you (as discussed together) I agree to sign a non-complete clause for 12 months, but I hope that the compensation is 100 % plus 25.000 € (our deal with AE). And I'd like it also to be included a clause « guaranting employment »(valid for 3 years) and stipulate in case of dismal during the first 3 years I receive a compensation of 125,000. (...)»

— La copie de l'entretien préalable de Mme Z indiquant que cette dernière a en sa possession des documents dont la directrice, Mme X, ignore l'emplacement, dont leurs deux contrats de travail et qu'elle refuse de communiquer.

— Un projet de contrat de travail pour Mme X rédigé par Me J le 3 juillet 2015.

La cour relève que Mme X n'a jamais revendiqué l'application du contrat de travail litigieux avec les clauses de garantie d'emploi et d'augmentation de la compensation de la clause de non concurrence dont elle a sollicité en vain la production par Mme Z lors de l'entretien préalable du 30 juin 2015 ; que cette absence de connaissance est confirmée par la réalisation par le conseil de la société Ford Models, Me J, d'un projet de contrat de travail le 3 juillet 2015 ; que, comme l'ont justement apprécié les premiers juges, Mme Z a reconnu être en possession de documents qu'elle a rendus inaccessibles à Mme X dont un exemplaire d'un contrat de travail et dont elle sollicitait, le 18 mars 2014, Mme X pour connaître la réponse de M. « AE H » sur le devenir de leurs contrats ; que la société Ford Models échoue à relier l'existence d'un contrat de travail à l'action personnelle et volontaire de Mme X, la seule présence d'une signature parfaitement connue de l'ensemble des salariés de l'entreprise étant insuffisante à en justifier, le doute sur cette signature devant profiter à la salariée ; qu'il n'est pas démontré par la société Ford Models de l'intention de nuire de Mme X pas plus que l'impossibilité de lui maintenir le contrat de travail.

Ainsi, au regard des manœuvres de Mme Z, dont le licenciement a été dit fondé, en première instance, sur une faute lourde, et en absence de toute faute contractuelle de Mme X, son licenciement sera déclaré non fondé sur une cause réelle et sérieuse et le jugement entrepris confirmé à ce titre.

Sur les conséquences financières

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvre droit pour Mme X, comme l'ont statué les premiers juges, au paiement de la période de mise à pied du 27 juillet au 31 août 2015 soit la somme de 15.217,39 € majorée de 1,521,39 € au titre des congés payés.

Mme X peut ainsi prétendre à l'indemnité compensatrice de préavis fixée conventionnellement à trois mois, soit une somme de 37.500 € majorée des congés payés à raison de 3.750 € ainsi qu'à une indemnité légale de licenciement d'un montant de 5.000 €

Mme X sollicite une somme de 3.391,25 € au titre des congés payés en cours d'acquisition pour la période 2015/2016, il lui sera fait droit de cette somme.

\*\*\*\*\*

Mme X réclame une somme de 150.000 € soit douze mois de salaire, à titre d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse outre une somme de 75.000 € au titre d'une procédure brutale et vexatoire en précisant n'avoir retrouvé du travail que vingt et un mois après la rupture et avoir rencontré des difficultés financières de ce fait.

Mme X soutient qu'elle a été privée du jour au lendemain de ses revenus alors qu'elle élève seule trois enfants, que s'en est suivie une procédure de surendettement (pièce n°68) puis une expulsion de son domicile (pièces n°69 à 71) causé par les seules dettes intervenues à compter de son licenciement ; que la société Ford Models a retenu la somme de 1.693,42 € sur son solde de tout compte (pièce n°42), alors même qu'elle ne lui avait pas remboursé les 4.000 € de frais professionnels de juin et juillet 2015 ; que la société a délivré, par ministère d'huissier, une sommation interpellative auprès de son éditeur Flammarion à la veille de l'audience de première instance (pièces n°74 et 75).

La société Ford Models soutient que la procédure de surendettement visée par Mme X est consécutive à des dettes antérieures à son licenciement et contractées pour des crédits à la consommation avant et pendant son passage chez Ford Models ; que par ailleurs son salaire aurait pu lui permettre de rembourser ses dettes et qu'elle a aussi perçu, postérieurement, des indemnités de Pôle Emploi conséquentes.

La cour relève que, si les dettes ayant conduit au surendettement et à une procédure pour loyers impayés de Mme X sont principalement antérieures au licenciement, ces procédures ont été engagées postérieurement au licenciement et que le licenciement pour faute lourde de Mme X a aggravé sa situation financière.

Par ailleurs, la mise à pied conservatoire étant rémunérée avec les intérêts au taux légal, la cour relève que les ennuis financiers de Mme X antérieurs à la procédure de licenciement ont été aggravés par celle-ci consécutivement à la perte importante de rémunération.

Au surplus, la société Ford Models, qui ne justifie pas de l'utilité de la sommation interpellative auprès des éditions Flammarion en juillet 2017, a fait preuve d'acte vexatoire à l'encontre de Mme

X en déclarant une créance qui n'existait pas.

En considération de l'ancienneté de la salariée supérieure à deux ans, préavis compris, son régime d'indemnisation relève de l'article L1235-3 du code du travail dans sa version applicable au litige.

Compte tenu notamment des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme X, de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un nouvel emploi eu égard à sa formation et

à son expérience professionnelle et des conséquences du licenciement à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, la cour est en mesure de lui allouer la somme de 75.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en application de l'article L.1235-3 du code du travail outre la somme de 2.000 € au titre de la procédure brutale et vexatoire .

En application des dispositions de l'article L. 1235-4 du Code du travail, il sera ordonné le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage éventuellement versées au salarié depuis son licenciement dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur la cessation et l'absence de maintien des garanties prévoyance et frais de santé

L'article L 911-8 du code de la sécurité sociale dispose que les garanties de prévoyance et de frais de santé doivent être maintenues, à titre gratuit, au bénéfice de l'ancien salarié pour une durée de douze mois, dès lors que la cessation du contrat de travail ouvre droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Mme X sollicite la confirmation du jugement de première instance qui lui a alloué à ce titre la somme de 5.000 €

La cour relève que la lettre de licenciement mentionne que le licenciement pour faute lourde n'ouvre pas droit au bénéfice de la portabilité des garanties de protection sociale et d'un maintien à titre gratuit des garanties sociales, de sorte qu'elle confirmera le jugement entrepris.

Sur les autres demandes

En application de l'article L. 3253-8 du code du travail, l'UNEDIC AGS CGEA Île de France Ouest garantit les créances nées au moment de la rupture intervenue par l'effet du licenciement et antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure collective.

Cependant cette garantie n'intervient que si les fonds disponibles de l'entreprise sont insuffisants et a donc une nature subsidiaire conformément à l'article L. 3253-18-4 du code précité. La présente décision sera déclarée opposable à l'UNEDIC AGS CGEA Ile de France ouest.

Au vu de la présente décision, il sera fait droit, par confirmation du jugement déféré, à la demande de remise d'un solde de tout compte, de bulletins de salaire pour la période de octobre à décembre 2013 inclus, d'un bulletin de salaire récapitulatif des autres sommes dues au titre de salaire et éléments de salaire et d'une attestation Pôle Emploi tous documents rectifiés et conformes, dans le délai de deux mois après notification du présent sans que la mesure d'astreinte sollicitée soit en l'état justifiée.

Il n'y a pas lieu de déroger aux dispositions des articles 1153 et 1153-1 du code civil recodifiés sous les articles 1231-6 et 1231-7 du même code par l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, en application desquelles les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de la convocation devant le conseil de prud'hommes et les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant tout à la fois le principe et le montant, .

La SAS Ford Models Paris, qui succombe à l'instance sera condamnée aux dépens ainsi qu'à payer à Mme X N la somme de 2.000 € au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel, en sus de la somme allouée à ce titre en première instance.

PAR CES MOTIFS :

La cour,

CONFIRME le jugement déferé sauf en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour procédure brutale et vexatoire et fixé à 40.000 € les dommages et intérêts pour rupture abusive.

Statuant des chefs infirmés et y ajoutant:

CONDAMNE la SAS Ford Models Paris à payer à Mme N X :

— 75.000 € au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— 2.000 € à titre d'indemnité pour procédure brutale et vexatoire

— 2.000 € par application de l'article 700 du Code de procédure civile.

ORDONNE le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage éventuellement versées au salarié depuis son licenciement dans la limite de six mois d'indemnités.

DÉBOUTE la SAS Ford Models Paris de ses demandes reconventionnelles.

DÉBOUTE Mme X N du surplus de ses demandes.

DIT le jugement opposable à l'Unedic Ags Cgea Île de France ouest et que sa garantie, de nature subsidiaire conformément à l'article L. 3253-18-4, n'interviendra que si les fonds disponibles de l'entreprise sont insuffisants.

CONDAMNE la SAS Ford Models Paris aux dépens d'appel.

LA GREFFIÈRE LE PRÉSIDENT