

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8
ARRÊT DU 02 Octobre 2018

N° RG 15/12048

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 06 Octobre 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS RG n° F14/07039

APPELANTE

Madame Z
XXX
Représentée par Me XXX

INTIMÉE

SAS Y. !
Paris
N° SIRET 482 099 249

Représentée par Me Valérie LE BRAS, avocat au barreau de PARIS, toque P0267

COMPOSITION DE LA COUR

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 25 Mai 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Nadège BOSSARD, Conseiller, chargé du rapport.

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

Mme Catherine BEZIO, Président de Chambre

Mme Nadège BOSSARD, conseiller

M. Benoît DEVIGNOT, conseiller

Greffier : Mme Géraldine BERENGUER, lors des débats

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé 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. Prorogé à ce jour.

- signé par Madame Nadège BOSSARD, Conseiller pour le Président empêché et par Madame Géraldine BERENGUER, greffier de la mise à disposition et à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS ET PROCÉDURE

Madame Marie-Brigitte Z a été engagée le 8 novembre 2012 par la SAS Y. ! en qualité de directrice de production, statut cadre, sous le statut d'intermittent du spectacle, par contrat à durée déterminée d'usage jusqu'au 30 avril 2013, puis par contrat à durée indéterminée à compter du 3 juin 2013 en qualité de directrice déléguée, statut cadre, moyennant une rémunération mensuelle de 6.000 euros.

La SAS Y. !, spécialisée dans la production de films et de programmes télévisuels, employait plus de 10 salariés et relevait de la convention collective nationale de l'audiovisuel.

Par lettre remise en mains propres contre décharge le 20 janvier 2014, Madame Z a été convoquée à un entretien préalable avec mise à pied conservatoire en vue d'un éventuel licenciement qui s'est tenu le 29 janvier 2014 et au cours duquel Madame Z était assistée par Monsieur

Le 1er février 2014, la SAS Y. ! a adressé à Madame Z une lettre recommandée avec avis de réception lui notifiant son licenciement pour faute grave et " divergences de vue dans l'organisation et le développement de l'entreprise ".

Par courrier du 4 avril 2014, Madame Z a contesté le bien fondé de son licenciement, auquel la SAS Y. ! a répondu par courrier le 7 avril 2014.

Madame Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 22 mai 2014 afin d'obtenir des rappels de prime et salaires, le paiement de la retenue sur salaire indue pendant ses arrêts maladies, une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité conventionnelle de licenciement, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, des dommages-intérêts pour travail dissimulé et pour les préjudices subis.

Par jugement en date du 6 octobre 2015 et notifié le 26 octobre 2015, le conseil de prud'hommes a débouté Madame Z de l'ensemble de ses demandes et la SAS Y. ! de ses demandes reconventionnelles.

Le 23 novembre 2015, Madame Z a régulièrement interjeté appel du jugement entrepris.

Par conclusions visées à l'audience par le greffier et développées oralement, Madame Z demande à la cour de réformer le jugement entrepris, de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamner la SAS Y. ! à lui verser la somme de 2.796,13 euros au titre du salaire perdu pendant la mise à pied conservatoire, la somme de 3.748,45 euros au titre de la retenue de salaire indue lors de ses arrêts maladies, la somme de 6.000,00 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, la somme de 1.200,00 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, la somme de 36.000,00 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme de 36.000,00 euros au titre de la sanction du travail dissimulé, la somme de 100.000,00 euros à titre de dommages-intérêts pour les préjudices subis, la somme de 30.707,34 euros de rappel de prime, et la somme de 5.000,00 euros au titre

de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

Par conclusions visées à l'audience par le greffier et développées oralement, la SAS Y. ! demande à la cour à titre principal de confirmer le jugement entrepris, en toutes ses dispositions, de débouter Madame Z de toutes ses demandes et de la condamner à lui payer la somme de 2.000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. À titre subsidiaire, la SAS Y. ! demande à la cour de limiter le montant des dommages-intérêts pour licenciement abusif à 6.000,00 euros et de la débouter de toutes ses autres demandes.

MOTIFS :

Sur le bien fondé du licenciement :

La lettre de licenciement du 1er février 2014 qui circonscrit les limites du litige, est ainsi rédigée :

" Aussi, et compte tenu que le déroulement de cet entretien ne nous a pas permis de modifier notre appréciation des faits qui vous sont reprochés, nous sommes au regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour les motifs suivants :

Tout d'abord, pour faute grave fondée sur :

- votre attitude récurrente de dénigrement et propos grossiers à l'égard de plusieurs salariés de l'entreprise ou. représentants de la direction, accompagnés de commentaires à connotation raciste ;*
- votre comportement agressif et autoritaire à l'égard de plusieurs salariés et de la direction de l'entreprise ;*
- l'exercice d'une activité pour le compte d'une société concurrente au mépris des dispositions de l'article 10 du contrat de travail stipulant une obligation de fidélité et de l'article 9 stipulant une clause d'exclusivité, ainsi que la création d'une société au cours de l'exécution de votre contrat de travail au mépris de la clause d'exclusivité figurant dans F article" 9 dudit contrat ;*
- le non respect de la mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée, constitutive d'une insubordination caractérisée.*

Subsidiairement et pour des motifs distincts de ceux qui commandent la faute grave, pour divergences de vue dans l'organisation et le développement de l'entreprise, constitutives en tout état de cause d'un motif réel et sérieux de licenciement. "

Sur le grief de dénigrement continu et de vos propos irrespectueux à l'égard des interlocuteurs au sein de l'entreprise :

" Nous constatons que vous martelez, depuis plusieurs mois, que vous avez un QI supérieur à la moyenne, prétendant que vous êtes la meilleure, afin de rabaisser vos collègues et particulièrement Monsieur L. ..., Directeur Administratif et Financier, tant dans ses qualités personnelles que professionnelles.

Ainsi, à titre d'exemple, dans votre long email du 11 octobre 2013, vous écrivez que vous êtes la seule à être irréprochable et que vous auriez proposé à L. Z. (Directeur Administratif et Financier) de l'aider ou lui apprendre, mais que celui-ci faisait preuve d'immaturité que vous ne compreniez pas ayant, toute votre vie et selon vos termes " bossé avec des arabes ", Vous poursuivez en énonçant, nous vous citons, "je sais qu'au Maroc, il est normal qu'un homme accepte le titre et le salaire d'un job qu'il ne sait pas faire ". Il s'agit là de propos racistes et dénigrants. De même, dans le courrier du 6 janvier 2014 que vous nous avez adressé, vous avez là encore gravement dénigré Monsieur ..., dans les termes suivants :

" Le comportement de ton DAF, nommé quand tu étais sous le choc de la séparation avec ton ancien associé, laisse à penser qu'il est :

- soit totalement incompetent*
- soit intéressé à te faire perdre un maximum d'argent pour des raisons que j'ignore (...)*

je ne peux pas lutter contre un individu qui :

- ne s'intéresse aux problèmes administratifs de l'entreprise (services généraux, assurances ') qu'en envoyant des mails ridicules, bourrés de fautes d'orthographe et de " gros mots " au personnel.

- qui ne vient travailler que lorsque son emploi du temps lui permet (généralement la nuit).

- qui rédige des mails et des factures après avoir pris quelques apéros et fait des dîners bien arrosés (...)

Cet aveu laisserait supposer qu'il t'a " couillonné " pendant les longs mois pendant lesquels il a été trop payé (...)

Je suis aussi celle qui t'a fait une confiance totale et qui t'a cru " sur parole ", et que tu as trahie en soutenant lâchement le 17 décembre dernier, ton menteur et tricheur de Directeur Administratif et Financier ".

Il s'agit bien, évidemment d'exemples parmi beaucoup d'autres du dénigrement permanent inacceptable auquel vous vous êtes livrée à rencontre de Monsieur

Vos propos dénigrants, dévalorisants et à connotation raciste à rencontre d'un cadre de l'entreprise révèle un comportement irrespectueux qui ne saurait être toléré, ce d'autant plus qu'un tel comportement ne peut que générer des relations conflictuelles paralysant le "bon fonctionnement de l'entreprise.

Madame Shaana ..., comptable de notre entreprise, a également été victime de vos propos dénigrants, irrespectueux, voire racistes.

Ainsi, à titre d'exemple, dans votre lettre du 6 janvier 2014 s vous n'hésitez pas à affirmer :

" j'aurais eu trop peur de froisser sa susceptibilité d'antillaise ". De tels propos racistes sont parfaitement choquants et inacceptables.

Dans un email du 17 janvier 2014, vous dénigrez à nouveau gravement Madame ... dans des

termes excessifs et méprisants énonçant notamment :

" Tu as embauché une assistante comptable, qui, elle, est charmante et polie, mais qui est seule, les matinées où S.S ne daigne pas mettre son nez chez Y. ! avant midi ; et qui doit, de surcroît demander à S.S. l'autorisation de photocopier un document quand la Directrice Déléguée de l'entreprise lui demande.

Elle ne prend pas les appels concernant le DAF. J'ai, pendant 2 mois en juillet et août, entre 8 h et 20h, répondu qu'il n'était pas là et aujourd'hui encore cela continue ' Le vernis avec lequel elle se peint les ongles empeste jusque sur le palier, pendant que Nadira travaille.

Nadira est assistante comptable et j'ai l'intuition que S.S. La prend pour sa " bonne " "

Vos propos dénigrants et irrespectueux ont également concerné ma propre personne, puisque dans votre courrier du 6 janvier 2014, vous écrivez :

" Je n'ai pas pu aller au bout de ma mission (') arrêtée dans les actions par : (') tes sautes d'humeur, certainement liées aux plaintes et aux critiques de celui-ci [du DAF] et que tu n'as pas, malheureusement su discerner à cause de ta maladie (...)

Mes seules aspirations au regard de ton entreprise ont été : (...)

De rétablir des relations de confiance avec la chargée de ce compte et avec le Directeur du COSIP, que tu avais humilié et menacé (') Le comportement de ton DAF, nommé quand tu étais sous le choc de la séparation avec ton ancien associé ('.)

Je ne connais pas les raisons de ton laxisme et de ton indulgence, sinon qu'il est le seul à t'accompagner le soir en te commandant des whiskies au bar du coin " .

Or, de telles déclarations à l'égard de la Direction, outre leur caractère dévalorisant, remettent directement en cause le lien de subordination vous liant à notre société.

Les exemples relatés ci-dessus, au demeurant non exhaustifs, constituent des propos dénigrants et irrespectueux à l'égard des différentes personnes travaillant au sein de Y. !, y compris à l'égard de votre direction, qui ne sauraient être acceptés.

Vos critiques malveillantes et continuelles, dans des termes dénigrants, grossiers, voire racistes, sont à l'origine d'une dégradation de l'ambiance de travail et nuisent au bon fonctionnement de l'entreprise et au bon accomplissement du travail de chacun. »

L'examen des pièces produites par les parties révèle d'une part que les propos reprochés par la société Y. à Mme Z n'ont pas été prononcés publiquement mais ont été mentionnés dans des mails des 2 août, 11 octobre 2013 et un courrier 6 janvier 2014, adressés par elle à Monsieur

Madame Z expose que l'existence d'une faute grave impliquant une réaction immédiate de la part de l'employeur, la société Y. ! aurait dû mettre en oeuvre la procédure de licenciement dès que la faute grave lui paraissait établie, de sorte que le courriel daté du 11 octobre 2013 ne doit pas être retenu comme un élément de nature à justifier son licenciement.

Toutefois, comme le fait valoir la société Y., la poursuite par un salarié d'un fait fautif autorise l'employeur à se prévaloir des faits similaires, y compris ceux ayant déjà été sanctionnés, pour caractériser une faute grave et que, si aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi ou s'est réitéré dans ce délai.

Mme Z établit certes que le ton et les propos qu'elle a utilisés en s'adressant à M. ... ou M. ... s'inscrivent dans le cadre d'un conflit avec M. ... dont elle contestait la compétence professionnelle et alors que M. ... l'avait accusé de vol de documents.

Elle justifie en outre par les attestations de nombreux de ses collègues dans le domaine de la production, de la qualité de ses travaux et de son intérêt particulier pour la promotion et le financement de documentaires tels que " mémoire d'immigrés " ou " femmes d'islam " .

Elle produit également des attestations de Madame ... et Madame ..., anciennes salariés de la société, qui témoignent de ce que M. ... utilisait régulièrement l'expression " susceptibilité d'antillaise " qu'elle reproche à Mme Z et pouvait se montrer grossier à leur égard.

Cependant, le ton ferme et arrogant utilisé par Mme Z dans les messages adressés à Mme ... tel que " Quand je demande (') une photocopie de CDD d'avril 2013, on n'attend pas midi pour me dire que le salarié ne l'a pas signé. On ne l'envoie pas non plus en recommandée (') " est un ton personnel à Mme Z et n'est pas le reflet de l'ambiance de travail préexistant à son arrivée.

Les échanges de courriels ou de lettres entre M. ..., dirigeant de la société et Mme Z traduisent d'ailleurs la perturbation des relations professionnelles existant au sein de la société depuis l'arrivée de Mme Z.

Mme Z tenait en outre des propos irrespectueux tant envers ses collègues masculins qu'à l'égard de son employeur tels que par mails du 4 juillet et 6 octobre 2013 adressés à Monsieur ..., Monsieur ... et Monsieur ...) : " Les propos que j'ai entendu cet après-midi étaient tellement affligeants. Rien de professionnel. Que de l'égo de mâle, incapable de mettre leur bite en sourdine et de penser avec un cerveau à plus de 1 neurone " ; " Ce sont deux petits salariés à qui tu as donné, dans ta grande générosité, beaucoup trop d'importance " ; " c'est le moment de me faire CONFIANCE, de me laisser gérer ton entreprise avec toi et seulement toi (') sans me mettre en parallèle des personnes immatures et incompetentes " révèlent qu'elle entendait se positionner d'égal à égal avec M. ..., dirigeant de la société et que convaincu de ses propres compétences, elle considérait que les salariés de la société ne l'étaient pas.

Dès lors, même replacés dans leur contexte, le comportement irrespectueux et l'attitude très dirigiste de Mme Z ont déstabilisé les relations au sein de la société Y. et rendu impossible le maintien de Mme Z au sein de la société.

Le licenciement pour faute grave est donc justifié par ce grief sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres.

Sur la détermination de l'ancienneté de Madame Z :

Madame Z soutient qu'elle bénéficie d'une ancienneté de plus d'un an, qui doit être calculée à

compter du 8 novembre 2012, date à laquelle elle a été embauchée par la SAS Y. ! sous le statut d'intermittente du spectacle.

Elle ajoute que Monsieur ... a reconnu expressément son ancienneté supérieure à un an dans un courriel daté du 16 janvier 2014 dans lequel il l'informe que son bulletin de salaire du mois de décembre 2013, comportant une erreur relative au bénéfice du dispositif de subrogation subordonné à l'ancienneté de la salariée, a été rectifié.

La SAS Y. ! rétorque que les contrats à durée déterminée d'usage conclus avec Madame Z se sont succédé avec des périodes d'interruption jusqu'au mois d'avril 2013, et ensuite Madame Z a été embauchée par contrat à durée indéterminée à compter du 3 juin 2013. Il n'a jamais été convenu d'une reprise de l'ancienneté de Madame Z au 8 novembre 2012, le contrat de travail n'en faisant d'ailleurs pas mention. Ainsi, l'ancienneté de Madame Z courrait du 3 juin 2013 au 1er février 2014, date de notification de son licenciement, elle était donc de 8 mois.

La société conteste la valeur probatoire du mail daté du 16 janvier 2014 et les déductions qui en sont faites par Madame Z. Elle affirme que, dans ce mail, Monsieur ... n'a jamais reconnu l'ancienneté affirmée par Madame Z, mais il accepte de maintenir son salaire pendant sa période d'absence pour maladie au mois de décembre 2013 et de rectifier son bulletin de salaire à ce titre, ce qu'il n'a pas fait pour l'absence de Madame Z au mois de janvier 2014, compte tenu de son comportement intolérable.

Elle ajoute que le rappel de salaire cumulé de 31.600,00 euros pour un nombre d'heures travaillées cumulées de 543,67 euros au sein de la société et mentionné sur le bulletin de salaire du mois de juin 2013 n'atteste pas de l'ancienneté de Madame Z, il ne consiste qu'en une mention informative qui permet au salarié de reporter sur sa déclaration d'impôt sur le revenu la rémunération perçue au titre d'une année fiscale.

Comme le fait valoir la SAS Y., les bulletins de salaire des mois de janvier et février 2014, le certificat de travail et l'attestation destinée à Pôle Emploi font tous apparaître une ancienneté au 3 juin 2013 et non au 8 novembre 2012.

Il résulte des éléments produits par les parties, que les contrats à durée déterminée d'usage conclus avec Madame Z se sont succédé avec des périodes d'interruption jusqu'au mois d'avril 2013 et que, par conséquent, l'ancienneté de Madame Z a démarré à la date de conclusion de son contrat à durée indéterminée, le 3 juin 2013.

En conséquence, il y a lieu de constater que l'ancienneté de Madame Z doit être calculée à compter du 3 juin 2013 jusqu'au 1er février 2014, elle était donc de 8 mois.

Sur la demande du maintien de salaire pendant les arrêts de travail pour maladie :

Madame Z sollicite le paiement de la somme de 3.748,45 euros au titre des retenues sur salaires indues pour des " heures d'absences maladie " et des " jours de carence " en application du mécanisme de la subrogation des indemnités journalières de sécurité sociales, conformément à l'article VIII.3 de la convention collective de la production audiovisuelle.

La société rétorque que Madame Z ne peut bénéficier du maintien de salaire car elle ne remplit pas les conditions d'ancienneté requises par la convention collective et les dispositions conventionnelles dont elle se prévaut ne sont pas applicables en l'espèce, puisque ses absences

n'étaient pas liées à un accident de travail ou une maladie professionnelle.

L'article VIII.3 de la convention collective de la production audiovisuelle intitulé " Accident du travail et maladie professionnelle " n'est pas applicable en l'espèce puisque les périodes d'absences de Madame Z n'étaient pas liées à un accident ou une maladie d'origine professionnelle.

Il convient donc d'appliquer l'article VIII.2 de la convention collective relatif aux " Maladie et accident non professionnels " qui dispose : " Les salariés dont l'ancienneté continue dans l'entreprise est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 2 années antérieurs à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale. L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir : 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ; 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants, et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail (') " .

Ainsi, compte tenu de son ancienneté inférieure à un an, Madame Z ne remplit pas les conditions requises pour pouvoir bénéficier du dispositif de maintien de salaires prévu par la convention collective.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce point et Madame Z sera déboutée de sa demande formulée à ce titre.

Sur la demande formulée au titre du travail dissimulé :

En vertu de l'article L 8221-5 du code du travail, " 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. " .

Madame Z sollicite le paiement d'une indemnité égale à six mois de salaires soit la somme de 36.000,00 euros au titre de la sanction du travail dissimulé au motif qu'au mois de mai 2013 elle n'avait signé aucun contrat de travail et n'a reçu aucun bulletin de paie de la part de l'entreprise, qui se contentait d'émettre une note de droits d'auteur de 5.000,000 euros pour éviter de payer des charges et cotisations sociales.

La SAS Y. ! rétorque que Madame Z a elle-même demandé à Monsieur ... que son embauche soit différée au mois de juin 2013 et que soit émise une note de droit d'auteur au mois de mai 2013 afin qu'elle puisse financer sa formation au cours de ce mois, avant le début de son contrat.

La société ajoute que Madame Z échoue à apporter la preuve de ce que la société aurait volontairement souhaité se soustraire à la législation sur la déclaration des salaires et assimilés.

De plus, elle affirme que dès l'embauche de Madame Z au mois de juin 2013, la société lui a versé le double de son salaire, soit 12.000,00 euros brut dont 6.000,00 euros sous forme de prime exceptionnelle pleinement soumise à charges et à cotisations sociales.

Il ressort des éléments produits par les parties que l'embauche de Madame Z sous contrat à durée indéterminée a été différée au mois de juin 2013, lui permettant de suivre une formation 'INA' dont une partie des frais était prise en charge par l'AFDAS et l'autre par Monsieur ... moyennant le règlement d'une note d'auteur de 5.000,00 euros. Mme Z n'a donc pas fourni de prestation de travail au profit de la SAS Y..

En conséquence, les circonstances de l'espèce ne permettent pas de considérer que la SAS Y. ! Se soit soustrait volontairement à ses obligations de déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales.

Il s'ensuit qu'il n'est pas établi que la SAS Y. ! Se soit rendu coupable de travail dissimulé au sens des dispositions du code du travail, le jugement entrepris sera donc confirmé en ce point et Madame Z sera déboutée de sa demande formulée à ce titre.

Sur la demande formulée au titre de l'imprécision du contrat de travail :

Madame Z soutient que son contrat de travail est incomplet et imprécis dès lors que les tâches et missions qui lui ont été confiées ne lui ont jamais été décrites malgré plusieurs demandes de sa part.

Elle ajoute que c'est précisément cette incompréhension sur ses tâches et missions qui a engendré des tensions entre Madame Z et Monsieur

La SAS Y. ! rétorque que, outre le fait que le contrat de travail à durée indéterminée ne doit pas obligatoirement être écrit, il n'existe aucune obligation légale de rédiger une définition de poste, d'autant plus que Madame Z connaissait parfaitement ses attributions puisqu'une définition de tous les postes au sein de la société avait été mise en place et que Monsieur ... lui avait rappelé à plusieurs reprises son rôle et son niveau hiérarchique identique à celui de Monsieur

Il ressort des pièces versées aux débats et notamment des mails produits par la société qu'une définition des postes de la SAS Y. ! a été établie et que Madame Z en avait pris connaissance dès le 20 septembre 2013.

Il résulte de ce qui précède que, outre le fait que Madame Z ne justifie d'aucun préjudice, elle connaissait précisément le périmètre de ses tâches et missions q, de sorte que son contrat était suffisamment précis.

En conséquence, la salariée sera déboutée de sa demande formulée à ce titre. Sur la demande formulée au titre des bulletins de paies erronés :

Madame Z soutient que les bulletins de paie délivrés par son employeur comportaient de nombreuses erreurs telles que l'absence de numéro URSSAF de la société, le mode de paiement erroné, l'absence de date d'entrée du salarié au sein de la société et l'absence de subrogation en cas d'arrêt maladie.

Madame Z expose également que le solde de tout compte qui lui a été remis était erroné en ce qu'il prévoyait une retenue de salaire de 600,00 euros alors même qu'elle bénéficiait du dispositif de subrogation.

La SAS Y. ! répond que, si elle ne conteste pas l'absence de certaines mentions, cela n'a entraîné aucun préjudice pour Madame Z qui a perçu sa rémunération brute contractuellement prévue à échéance fixe, d'autant plus que ces irrégularités ont été corrigées par la suite.

Elle ajoute que, compte tenu de son ancienneté inférieure à un an, Madame Z ne pouvait se prévaloir du mécanisme de subrogation prévu par la convention collective applicable.

En l'espèce, il ressort des éléments produits par les parties et notamment des bulletins de paies de Madame Z émis pour les mois de juin à septembre 2013, que si certaines mentions, telles que le numéro URSSAF de la société, ne figuraient pas sur les bulletins, ces erreurs ont été corrigées dès le mois de septembre 2013 et que Madame Z n'établit aucun préjudice résultant de ces irrégularités, de sorte, qu'il y a lieu de débouter la salariée de sa demande formulée à ce titre.

Sur la demande formulée au titre de l'absence de règlement intérieur :

Madame Z soutient que la SAS Y. a manqué à ses obligations en n'établissant pas de règlement intérieur malgré ses avertissements.

La société rétorque que la seule sanction d'une telle absence, sous réserve que l'entreprise soit effectivement tenue de le mettre en place, est une amende pénale, de sorte qu'elle ne peut fonder une demande d'indemnisation à ce titre.

Ne justifiant d'aucun préjudice résultant de l'absence d'un règlement intérieur dans l'entreprise, la demande formulée par Madame Z à ce titre devra être rejetée.

Sur la demande formulée au titre du harcèlement moral :

Aux termes de l'article L.1152-1 du Code du travail, 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.

L'article L.1154-1 du Code du travail prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

Madame Z n'articule pas de moyen au soutien de sa demande de harcèlement moral pas plus qu'elle n'expose de faits autre que ses arrêts maladie pour syndrome anxio dépressif.

Ces seuls arrêts maladie ne saurait à eux-seuls faire présumer un harcèlement moral.

En conséquence, il y a lieu de confirmer le jugement entrepris et de débouter Madame Z de sa demande formulée à ce titre.

Sur le rappel de prime discrétionnaire :

Madame Z sollicite le paiement par la SAS Y. de la somme de 30.707,34 euros correspondant à 3 % des sommes générées par elle-même sur le compte CNC de la société au titre de la prime prévue dans son contrat de travail.

La SAS Y. réfute le paiement de cette prime exposant qu'elle est appréciée par l'employeur tant dans ses modalités de calcul que dans son versement.

Elle conteste également les modalités de calcul exposées par la salariée qui sont arbitraires, sans fondement et ne découlent d'aucun engagement pris par la société, ainsi que le fait que Madame Z s'attribue le mérite du travail effectué par une autre salariée de la société, Madame

BALOUL, qui était en charge de la régularisation des comptes CNC de la société bien avant l'arrivée de Madame Z dans l'entreprise.

Or, l'article 4 du contrat de travail de Madame Z stipule en son deuxième alinéa : " Madame Z Marie Brigitte bénéficiera d'une prime discrétionnaire dont le montant sera fixé en fin d'année par le PDG de Y. ! et qui lui sera versée au premier trimestre de l'année suivante ".

Compte tenu du caractère discrétionnaire de la prime prévue dans le contrat de travail de Madame Z, la SAS Y. n'est pas tenue de lui verser cette prime, dont l'attribution est laissée à l'appréciation du PGD de la société.

En conséquence, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Madame Z de sa demande formulée à ce titre.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

Partie perdante, Mme Z est condamnée aux dépens d'appel.

L'équité justifie de rejeter la demande formée sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement et par arrêt contradictoire mis à la disposition des parties au greffe,

CONFIRME le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

DÉBOUTE Mme Z Marie-Brigitte de la totalité de ses demandes,

DÉBOUTE la SAS Y. ! du surplus de ses demandes,

CONDAMNE Madame Z aux dépens d'appel.

Le Greffier

Le Conseiller

Pour Le Président empêché