

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8
ARRÊT DU 05 Avril 2012
(n° , pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : S 09/09292 - CM
Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 03 Juin 2009 par le conseil de prud'hommes de
PARIS section encadrement RG n° 08/09283

APPELANTE

Madame Karine N.

xxx

92800 PUTEAUX

Comparant en personne, assistée de Me Agnès LASKAR, avocat au barreau de PARIS, toque:
C0710

INTIMEE

SAS POURQUOI PAS LA LUNE

67, boulevard du Général Martial Valin

75015 PARIS

Représentée par Me Bettina SION, avocat au barreau de PARIS, toque : A70

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 01 Mars 2012, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Catherine METADIEU, Présidente, chargée d'instruire l'affaire, en présence de Mme Marie-Antoinette COLAS, Conseillère, Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Catherine METADIEU, Présidente

Mme Marie-Antoinette COLAS, Conseillère

M. Julien SENEL, Vice-Président placé sur ordonnance du Premier Président en date du 30 novembre 2011

Greffier : Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, lors des débats

ARRET :

- Contradictoire

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

- signé par Mme Catherine METADIEU, présidente et par Mme Anne-Marie CHEVTZOFF, greffier, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSE DU LITIGE :

Par contrat à durée indéterminée, Karine N., attachée de presse de formation, a été embauchée par la Société EDDM PRODUCTIONS, en qualité d'enquêtrice, à compter du 19 Août 1998. Au début de l'année 1999, la société a changé de dénomination sociale passant de la dénomination EDDM PRODUCTIONS à celle de POURQUOI PAS LA LUNE (2P2L). A compter du 1er Janvier 2001, Karine N. s'est vu attribuer les fonctions de rédactrice en chef de la série "Au nom du sport". Du mois d'Août 2003 au mois d'Avril 2004, elle a travaillé successivement sur les émissions "48 heures" et "Soda".

Au printemps 2004, la société 2P2L a été invitée à répondre à un appel d'offres relatif à la conception d'émissions hebdomadaires de plateau/divertissement sur le monde du cheval et a confié à Karine N. une partie de la mise en forme de l'émission "DES BRIDES ET VOUS". La rémunération de cette dernière a été régulièrement revalorisée et portée au mois de septembre 2005 à 4.600 € bruts par mois sur treize mois, puis à compter de 2007, à 4.900 € bruts par mois sur treize mois.

Karine N. a sollicité en Février 2008 une augmentation de 1.100 €. Le président de la Société 2P2L, sans toutefois opposer une fin de non recevoir à cette demande de principe d'augmentation, a répondu qu'il convenait de réfléchir à son montant.

Par courrier du 20 Mai 2008, Karine N. a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement lequel s'est tenu le 12 Juin 2008. Elle a été licenciée, par courrier du 25 juin 2008, et dispensée d'effectuer son préavis par courrier du 29 juillet 2008.

Contestant notamment son licenciement et ne s'estimant pas remplie de ses droits, elle a saisi le 22 juillet 2008 le conseil de prud'hommes de Paris aux fins notamment d'indemnisation.

Par jugement du 3 juin 2009, le conseil a condamné la société POURQUOI PAS LA LUNE à payer à Madame N. la somme de 2160,49€ au titre du complément de l'indemnité de licenciement, avec intérêts, et 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'a déboutée du surplus de ses demandes et a condamné la société POURQUOI PAS LA LUNE aux dépens.

Karine N. demande à la cour de confirmer le jugement en ce qu'il lui a accordé un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement de 2.160,40 € et 500 € d'article 700, de l'infirmier pour le surplus, de condamner la société POURQUOI PAS LA LUNE à lui payer :

- 4.600 € pour non respect de la procédure de licenciement
- 4.600 € pour requalification en CDI du CDD conclu le 1er janvier 2000 jusqu'au 30 juin 2000,

Et de :

- juger que son licenciement, intervenu par courrier du 30 juin 2009, est sans cause réelle ni sérieuse,
- condamner la société POURQUOI PAS LA LUNE à lui payer 65.000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Au titre du respect du principe à travail égal salaire égal, elle demande

- de condamner la société POURQUOI PAS LA LUNE à lui payer :
- 6.500 € à partir de janvier 2008 (rappel de 1.600 € par mois sur 9 mois soit 15.507 €)
- 5.650 € au titre de l'année 2007 (soit un rappel de 9.750 € sur l'année)

- 5.350 € sur la période 2006 (soit un rappel de 9.750 € sur l'année)
 - 5350 € sur la période de juillet 2005 à décembre 2005 (soit 5.950 €)
 - de juillet 2003 à juillet 2005 (750 € par mois sur 24 mois soit 9.100 €).
- soit un rappel de salaires total de 50.057 € et 5.005,7 € brut d'indemnité de congés payés afférent
- le complément d'indemnité de licenciement résultant de la revalorisation de son dernier salaire de référence qui devra être augmenté de 1.733 €, effet du 13ème mois inclus, soit un complément d'indemnité de licenciement de 3.538 €.

A titre subsidiaire, elle demande la somme de 60.000 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail.

Elle demande en outre les sommes suivantes :

- 141.304,39 € d' heures supplémentaires, :
- 14.130,439 € de congés payés afférents,
- 62.189,51 € de repos compensateur,
- 6.218,951 € de congés payés afférents,
- 24.515,42 € d'indemnité pour travail dissimulé (indemnité conventionnelle de licenciement déduite).
- 3.500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens.

La société POURQUOI PAS LA LUNE demande à la cour de confirmer le jugement, de débouter Karine N. de l'ensemble de ses demandes, de juger n'y avoir lieu au versement d'une indemnité de requalification, cette dernière ayant été remplie de ses droits, de juger la procédure de licenciement régulière, de juger que le licenciement de Madame N. est fondé sur une cause réelle et sérieuse et que ses demandes relatives au versement d'une indemnité pour absence de cause réelle et sérieuse sont dénuées de fondement, de juger que Madame Karine N. n'a fait l'objet d'aucune discrimination salariale, de juger qu'elle n'a effectué aucune heure supplémentaire lui ouvrant droit au versement d'un complément de salaire ou de repos compensateurs, 'aucun travail dissimulé ne pouvant être retenu, de la débouter Madame Karine N. de l'ensemble de ses demandes y compris au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées lors de l'audience des débats.

MOTIFS ET DÉCISION DE LA COUR

Sur le principe à travail égal, salaire égal

En vertu du principe 'à travail égal, salaire égal', il appartient à l'employeur d'établir que la différence de rémunération constatée entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, est justifiée par des éléments objectifs et pertinents que le juge contrôle, l'employeur ne pouvant opposer son pouvoir discrétionnaire pour se soustraire à son obligation de justifier de façon objective et pertinente une différence de rémunération ; constitue une rémunération , le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur du salarié en raison de l'emploi de ce dernier ; sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de

capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Karine N. fait valoir pour des salariés effectuant un travail de même valeur au service du même employeur, la différence de statut juridique résultant de la durée déterminée ou indéterminée de leur contrat de travail ne suffit pas, à elle seule, à caractériser une différence de situation au regard de l'égalité de traitement en matière et qu'elle a fait sommation de communiquer les bulletins de salaire des salariés dont elle savait qu'ils étaient mieux rémunérés qu'elle. Au soutien de ses prétentions, elle invoque plus particulièrement les situations d'Antoine P. et de Catherine H..

L'employeur réfute toute inégalité de traitement des salariés au sein de l'entreprise.

Sans qu'il soit nécessaire de procéder à la comparaison de la situation de Karine N. avec celles de Catherine H. , Monsieur L., et Madame G., force est de constater qu'à l'inverse de ce qui est soutenu par l'employeur, Monsieur P. a été en réalité rémunéré dans le cadre d'un contrat à durée déterminée pour un horaire de travail de 151 heures, moyennant une rémunération de 5 675€ bruts par mois, et de 6 500€ nets par mois auxquels s'ajoutaient parfois des primes exceptionnelles, pour le même horaire dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Vainement l'employeur soutient que Monsieur P. aurait eu une charge des émissions à gérer supérieure à celles de Karine N. dès lors que les exemples communiqués remontent à 2004-2006, l'employeur ne communiquant aucun élément de comparaison pour l'année 2008 au cours de laquelle Karine N. a produit l'émission Kilimandjaro, dont le succès n'est pas contesté. C'est aussi avec pertinence que Karine N. souligne qu'il est uniquement fait mention sur tous les bulletins de paie de Monsieur P. des fonctions de rédacteur en chef jusqu'au 31 décembre 2008 sans référence à d'autres fonctions que celles de rédacteur en chef et notamment de celles de producteur.

Dans ces conditions, Karine N. justifie bien d'une différence significative de traitement entre elle et Monsieur P., compte tenu de leurs parcours professionnels similaires, ce à compter d'octobre 2007 uniquement, et est donc fondée à obtenir un rappel de salaire à ce titre d'un montant de 7912,50€, outre les congés payés afférents soit 791€.

Sur les horaires de travail

Le dernier contrat de travail de Madame N. signé le 7 août 2000 prévoit qu'en raison de son autonomie, son temps de travail est déterminé suivant un forfait égal à 214 jours travaillés dans l'année. Karine N. soutient que cette clause est irrégulière en l'absence d'un accord ou d'une convention collective applicable à la relation de travail prévoyant cette possibilité.

Si les parties s'accordent sur le fait que la convention collective de l'audiovisuelle du 13 décembre 2006 devenue obligatoire suivant un arrêté du 24 juillet 2007 n'est pas applicable à la relation de travail, l'employeur se prévaut de l'accord collectif du 13 novembre 2001 immédiatement applicable au salarié permanent. Toutefois, l'application de cet accord collectif à l'entreprise était subordonnée à la présence de 20 salariés permanents. Or, la société 2P2L a déclaré oralement à l'audience que l'entreprise ne comptait que 11 salariés permanents. Il en résulte donc que la convention de forfait ne peut être utilement invoquée par l'employeur.

S'agissant des heures supplémentaires, aux termes 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 effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande 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.

En l'espèce, Karine N. expose qu'elle a effectué de nombreuses heures supplémentaires notamment le soir pour les montages jusqu'à parfois 2 heures du matin, ou dès l'aube ainsi que certains week-end. Pour étayer ses dires, Karine N. produit à cet égard :

- les attestations de Madame M., de Corinne J., et Gabel L., certifiant notamment qu'elle travaillait notamment le soir pour les montages parfois jusqu'à 2 heures du matin ainsi que certains week-end,
- les plannings d'enregistrement,
- un décompte détaillé, semaine par semaine depuis juin 2003 jusqu'à la date de son licenciement, de ses horaires.

Le salarié produit ainsi des éléments préalables qui peuvent être discutés par l'employeur et qui sont de nature à étayer sa demande. L'employeur conteste les plannings communiqués faisant état que Karine N. retient des heures de présence au cours de journées non travaillées notamment en raison de congés. L'employeur produit le tableau de la salariée, corrigé en tenant compte des périodes de congés payés et congés maladie.

Au vu des éléments produits de part et d'autre, et discutés, sans qu'il soit besoin d'une mesure d'instruction, la cour a la conviction au sens du texte précité que Karine N. a bien effectué des heures supplémentaires non rémunérées conduisant à condamner la société à lui verser un rappel de salaire à hauteur de 32 000 € outre les congés payés afférents soit 3 200 €.

Par ailleurs, compte tenu des heures supplémentaires retenues par la cour, Karine N. ne peut voir ses demandes relatives au repos compensateur prospérer.

Enfin, l'omission par l'employeur de paiement et de mention des heures supplémentaires effectuées par la salariée sur les bulletins de salaire ne suffit pas à caractériser l'élément intentionnel prévu à l'article L.8221-1 du code du travail prohibant le travail totalement ou partiellement dissimulé dès lors que l'employeur pensait que la relation de travail relevait d'une convention de forfait jours.

Sur le licenciement

Selon l'article L.1235-1 du code du travail, en cas de litige relatif au licenciement, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles ; si un doute subsiste, il profite au salarié. En l'espèce, la lettre de licenciement, datée du 25 juin 2008, dont la motivation fixe les limites du litige, est rédigée comme suit :

« Nous faisons suite à notre entretien en date du 12 juin 2008, au cours duquel nous vous avons fait part des griefs que nous avons à formuler à votre rencontre. Les explications que vous nous avez fournies n'ayant pas permis de modifier notre appréciation des faits, nous vous informons par la présente que nous avons pris la décision de vous licencier.

Ainsi, nous vous rappelons qu'au cours de plusieurs réunions qui se sont tenues à votre demande, entre les mois de janvier et février 2008, vous vous êtes notamment plainte de ne plus vous plaire dans vos fonctions et avez exprimé le souhait d'évoluer et d'être augmentée. Au cours de ces entretiens, bien que le ton adopté à mon égard était souvent déplacé, je suis resté à votre écoute et ouvert à la discussion, au nom de nos dix années de collaboration, et ce malgré les difficultés rencontrées. C'est dans ces conditions qu'à partir du 10 mars 2008, nous avons échangés, notamment par mails des 10 mars, 12 mars, 23 mars, 31 mars, 1er avril, 3 avril, 6 avril, 16 avril, 17 avril, 29 avril, 7 mai et 20 mai 2008.

Les termes et le ton employés dans le cadre de ces échanges ainsi que le comportement parfaitement inapproprié que vous avez adopté tant vis à vis des chaînes que des équipes et de moi-même, ne sont pas acceptables. D'une manière générale, votre incapacité à conserver une retenue indispensable à nos relations avec nos clients ainsi qu'à l'égard de votre hiérarchie, sont préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

En effet, il est d'abord manifeste que vous ne vous considérez pas ou plus tenue à mon égard par aucun lien de subordination, bien qu'en plus d'être votre supérieur hiérarchique, je sois également le représentant légal de la société. C'est dans ce cadre que j'ai dû renoncer, le 27 février 2008, à vous confier la tâche de prendre contact avec les participants de l'émission « Kilimandjaro - Au delà des limites », puisque vous vous êtes permise de m'opposer des « conditions préalables » (sic !) à la prise en charge de ce travail.

Dans le même sens, en réponse à un rappel d'un travail que je vous avais demandé en février 2008 sur le projet « Camion-ON<9 », vous avez conditionné sa remise au respect, par mes soins, d'une procédure atypique et inadaptée à la taille de la société, que vous avez entendu mettre en place unilatéralement, à savoir réitérer ma demande faite lors de notre réunion de février 2008 et l'assortir d'un planning prédéfini. Il s'en est suivi que je suis parti au MIPTV 2008 sans les éléments que je vous demandais, pourtant nécessaires à la présentation complète et sérieuse de notre projet aux diffuseurs.

De la même manière encore, vous persistez à m'enjoindre de vous augmenter, et ce malgré ma réponse négative du 6 avril dernier, qui plus est motivée à de nombreuses reprises.

En effet, outre le caractère totalement disproportionné du montant de cette demande, je vous ai exposé, à maintes reprises, que les comparaisons que vous vous efforciez de faire avec d'autres salariés n'avaient pas lieu d'être.

Devant votre sentiment « d'iniquité » par rapport à d'autres salariés de la société, et lors de votre entretien préalable, j'ai encore dû vous rappeler qu'il ne reposait sur aucune réalité concrète et objective puisque, d'une part, vos fonctions ne peuvent être comparées à celles de Monsieur P. et d'autre part, contrairement à vos allégations, la comparaison de votre salaire annuel avec celui de Monsieur L., rapporté sur 12 mois, vous est favorable.

Par ailleurs, vous vous permettez de remettre en cause mes choix et arbitrages de direction (notamment Visual, Kilimandjaro/TF1,...), allant même jusqu'à vous ériger, en mes lieu et place, en garante des intérêts et de l'éthique de 2P2L (Carole Rousseau/Kili, Visual, Equidia...). Ensuite, vous outrepassiez votre liberté d'expression en adoptant envers votre hiérarchie un ton souvent agressif ou si exagérément sarcastique et ironique qu'il conduit à remettre en cause toute autorité à votre égard («le dossier soi-disant commandé», «alors là, en avant les amalgames et les grands raccourcis !», « soyons sérieux» etc..).

L'absence de limite dans vos propos vous a conduite à me reprocher, notamment, d'avoir été défaillant à tenir les engagements éthiques pris par 2P2L vis-à-vis des participants à l'émission Kilimandjaro, dont je suis en outre le producteur et le réalisateur.

Vous ne sauriez soutenir, sans porter atteinte à ma probité, que la production de l'émission Kilimandjaro aurait conduit à de «graves dérives» sans votre intervention (notamment votre mail du 7 mai dernier).

A cet égard, nous avons également à vous reprocher vos difficultés « relationnelles» avec nos propres clients, avec lesquels vous adoptez un comportement agressif et parfois même totalement irrespectueux, comme nous en avons longuement débattus lors de nos échanges de mails (notamment mon mail du 6/04/08). Or, elles ont malheureusement eu récemment des répercussions très concrètes. En effet, et indiqué, de manière ferme et non équivoque, ne plus souhaiter que vous interveniez sur l'émission « Des Brides Et Vous » pour la prochaine saison audiovisuelle 2008/2009. Compte tenu notamment de votre mail de décembre 2007, adressé à Monsieur B., avec copie à sa direction (!), il nous a été objectivement impossible de défendre votre attitude et vos méthodes face à la demande de la chaîne.

Concernant TF1, votre intervention n'est plus souhaitée sur aucun des projets présentés à ce diffuseur, et pour le plus récent, sur le « PITCH TF1 ».

Il ressort de tout ce qui précède que vos agissements sont préjudiciables à la société et bien peu conformes à ce que nous sommes en droit d'attendre de vous, en ce compris de faire preuve d'une attitude exemplaire, tant vis-à-vis de nos clients que de vos supérieurs hiérarchiques, qui plus est devant les équipes de 2P2L.

A ce titre, il résulte de votre entretien préalable, qui vient en cela confirmer nos échanges de mails, que loin de vous remettre en question et d'assumer vos propres responsabilités dans la situation inextricable dans laquelle nous nous trouvons, vous en rejetez l'entière responsabilité sur nos clients, sans un instant prendre en compte les limites à ne pas dépasser avec un client quel qu'il soit. La même conclusion s'impose concernant les rapports que vous entretenez à votre hiérarchie. Dès lors, votre absence de prise de conscience de vos responsabilités, tout autant que de prise en compte de nos remarques et fermes recommandations que vous contestez systématiquement et en tous points, nous interdisent de vous placer à nouveau en relation directe avec l'un quelconque des diffuseurs.

En effet, si nous sommes jusqu'à présent parvenus à conserver les clients avec lesquels vous avez entretenus de très mauvaises relations, 2P2L ne peut se permettre d'être à nouveau confronté au risque de perdre l'un d'eux, et ce d'autant plus que nous intervenons sur un secteur d'activité extrêmement concurrentiel.

En conséquence, nous ne pouvons envisager de poursuivre notre collaboration. Malgré les griefs qui vous sont imputables, nous avons néanmoins décidé, eu égard essentiellement à nos dix années de collaboration, de prononcer à votre encontre un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Votre préavis, d'une durée de trois mois débutera le jour de la première présentation de cette lettre à votre domicile.

Nous vous informons que vous avez acquis 54 heures au titre du droit individuel à la formation.

Vous pouvez demander, pendant votre préavis, à utiliser ces heures pour bénéficier d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Le jour de l'expiration de votre préavis, il vous sera remis votre solde de tout compte, votre attestation ASSEDIC ainsi que votre certificat de travail».

Il est donc principalement reproché à Karine N. la teneur des échanges de mails avec Monsieur C., le fait que ces échanges de mails et l'attitude de Madame N. auraient eu des conséquences sur ses relations avec les clients et dans ses relations avec les équipes.

Karine N. rétorque notamment que la société 2P2L ne démontre à aucun moment :

- la réalité de ses prétendues relations conflictuelles avec son entourage
- la prétendue insubordination ou situation de blocage dont elle serait responsable.

Elle affirme par ailleurs que les échanges de mails avec Jérôme C. sont dénués de caractère fautif. Quand bien même, Karine N. a pu faire preuve d'une relative véhémence dans certains courriels adressés à l'employeur, cette attitude ne saurait constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement au regard du traitement inégalitaire dont elle a fait l'objet, ses protestations étant la plupart du temps en lien avec ses réclamations relatives à sa situation au sein de la société.

De plus, si des tensions ont pu exister au sein de la production, les seuls courriels émanant de Julie H. ne permettent pas d'en imputer la responsabilité à Karine N. seule, observation étant faite au demeurant que ces messages peu nombreux au regard de la période de collaboration des intéressées sont particulièrement succincts et non circonstanciés (« je prends sur moi, je boule ça s'éloigne », « je voudrais te parler de moi et Karine (houla)!!! Même si j'imagine que ça ne changera pas grand chose», « merci de me sortir de là »).

Le courriel en date du 6 avril 2008, adressé par Jérôme C. à Karine N. est dépourvu de force probante, l'employeur ne pouvant se constituer de preuve à lui-même. Il en est de même du courriel du 29 avril 2008, qui plus est n'est corroboré par aucun témoignage de tiers à l'entreprise. Par ailleurs les propos de Karine N. concernant Madame B. ont été tenus hors relations contractuelles, s'agissant d'un commentaire émis à titre privé sur un spectacle auquel l'intéressée avait assistée.

La société 2P2L est donc mal fondée à s'en prévaloir à l'encontre de la salariée. Enfin, le courriel du 11 juin 2008 émanant de M. B., directeur des programmes EQUIDIA, est inopérant comme ayant été adressé à l'employeur alors même qu'il avait engagé la procédure de licenciement (veille de l'entretien préalable).

Il ne résulte pas de l'analyse des pièces versées par l'employeur; que Karine N. ait eu un comportement emportant des conséquences négatives sur ses relations les clients de la société et les équipes, ainsi qu'il lui en est fait le reproche dans la lettre de licenciement.

De plus, Karine N. verse aux débats de nombreux témoignages concordants de professionnels ayant collaboré avec elle qui tous louent son professionnalisme (L.M. A. L. ,M. G., J. L.). Compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Karine N., 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, il y a lieu de lui allouer, en application de l'article L.1235-3 du code du travail, une somme de 50 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a accordé la somme de 2 160,40 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement. Karine N. sollicite une indemnité pour irrégularité du licenciement, sur le fondement de l'article L.1235-2 du code du travail en invoquant que sa convocation à l'entretien préalable du 30 mai 2009 mentionne l'adresse de la mairie près de son domicile alors qu'elle demeure dans un département différent du siège social de la société, ce qui lui aurait causé un préjudice dès lors qu'elle n'a pu trouver quelqu'un pour l'accompagner à l'entretien de licenciement prévu le jour de son retour de congés.

Force est de constater qu'une telle indemnité n'est pas due en application du principe du non cumul entre une telle indemnité et l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse déjà allouée.

Karine N. sera donc déboutée de cette demande.

Sur la demande d'indemnité de requalification

Aux termes de l'article L.1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. L'indemnité de requalification ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction. Il sera alloué à ce titre à Karine N. , compte tenu de son ancienneté et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, ainsi que du quantum de sa demande, une indemnité de 4600 euros.

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement en ce qu'il a accordé à Karine N. un rappel d'indemnité conventionnelle de licenciement de 2.160,40 € et la somme de 500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

L'INFIRME pour le surplus.

DIT que le licenciement de Karine N. intervenu par courrier du 30 juin 2009 est sans cause réelle ni sérieuse,

CONDAMNE la société POURQUOI PAS LA LUNE à payer à Karine N. les sommes suivantes :

- 4600 € à titre d'indemnité de requalification en CDI du CDD conclu le 1er janvier 2000 jusqu'au 30 juin 2000
- 50 000 € à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 7 912,50 € à titre de rappel de salaires,
- 791 € à titre de congés payés afférents,
- 32 000 € au titre des heures supplémentaires,
- 3 200 € au titre des congés payés afférents,

Déboute Karine N. de ses demandes d'indemnisation pour non respect de la procédure de licenciement, au titre des repos compensateurs et des congés payés afférents, et de travail dissimulé ;

CONDAMNE la société POURQUOI PAS LA LUNE à payer à Karine N. la somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Ordonne le remboursement par la société POURQUOI PAS LA LUNE à Pôle emploi des indemnités de chômage payées à Karine N. à la suite de son licenciement, dans la limite de six mois ;

CONDAMNE la société POURQUOI PAS LA LUNE aux entiers dépens.

LE GREFFIER
LA PRESIDENTE