

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
21e chambre
ARRET DU 28 FEVRIER 2019**

N° RG 17/04991

AFFAIRE :

F X

C/

[...]

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 03 Décembre 2015 par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BOULOGNE BILLANCOURT

Section : Encadrement

N° RG : 13/01862

LE VINGT HUIT FEVRIER DEUX MILLE DIX NEUF,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame F X

[...]

[...]

[...]

représentée par Me Thibaud Vidal de la SELEURL Vidal Avocats, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : B0056 substituée par Me Julie AUBIN, avocat au barreau de PARIS

APPELANTE

Sté TBWA\GROUPE (anciennement dénommée BEING)

[...]

92100 Boulogne-Bilancourt

représentée par Me Clara Lartigue de la selas Lartigue – Tournois Associés, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : R005

INTIMEE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 07 Janvier 2019, en audience publique, les avocats des parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Florence Michon, conseiller chargé d'instruire l'affaire.

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

Monsieur Philippe Flores, président,

Madame Florence Michon, conseiller,

Madame Bérénice Humbourg, conseiller,

greffier, lors des débats : Madame Christine Leclerc,

FAITS ET PROCÉDURE

Mme F X a été engagée le 17 novembre 2008, selon contrat de travail à durée indéterminée, en qualité de chef de publicité, statut cadre, 3e catégorie, niveau 2, par la société Jump France.

Le 1er avril 2010, la société Jump France étant devenue la société Being, un nouveau contrat de travail a été conclu entre les parties, avec maintien de la qualification de la salariée, et reprise de son ancienneté au 17 novembre 2008.

L'entreprise, qui exerce une activité d'agence de publicité, emploie plus de dix salariés, et relève de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955

Le 29 juin 2013, Mme X a pris acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Par requête du 26 septembre 2013, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt, auquel elle a demandé de :

— dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est intervenue aux torts exclusifs de l'employeur et produit des effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

— condamner la société Being à lui payer les sommes suivantes :

33 600 euros au titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

9 182, 83 euros au titre de rappel de salaire sur heures supplémentaires ;

918,28 euros au titre de l'incidence des congés payés sur rappel de salaire ;

3 000 euros au titre de la prime de résultat,

5 000 euros au titre de l'exécution fautive du contrat de travail,

— assortir les créances salariales des intérêts légaux avec capitalisation, au jour de l'acte introductif d'instance,

— condamner la société Being à délivrer sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par document les bulletins de salaire et documents sociaux rectifiés, et se réserver le contentieux de la liquidation de l'astreinte,

— condamner l'employeur à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens,

— ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société Being a demandé au conseil de :

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

— condamner Mme X aux entiers dépens et à lui verser la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par jugement rendu le 3 décembre 2015, notifié par courrier du 18 décembre 2015, le conseil (section encadrement) a :

— dit infondée la demande de requalification de sa prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse par Mme X et confirmé la démission dans tous ses effets,

— condamné la société Being à régler à Mme X au titre des heures supplémentaires les sommes de 6 000 euros et 600 euros au titre des congés payés afférents,

— ordonné à la société Being de remettre à Mme X une attestation destinée à Pôle Emploi, un certificat de travail et un bulletin de paye établi conformément aux dispositions du présent jugement,

— débouté Mme X de ses autres demandes,

— dit qu'il y a lieu à intérêts dans le cadre des dispositions légales liées à la nature salariale de la condamnation et ce à compter du prononcé du jugement,

— reçu la société Being en sa demande reconventionnelle et l'en a déboutée,

— décidé que chaque partie par souci d'équité conservera à sa charge les frais irrépétibles exposés

pour la présente instance,

— mis les dépens éventuels de la présente instance à la charge de la société Being,

— dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire au-delà de l'application de droit.

Le 15 janvier 2016, Mme X a relevé appel de cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Une médiation a été proposée aux parties, en vain.

Par ordonnance rendue le 29 septembre 2016, l'affaire a été radiée, faute de diligences des parties.

Mme X a sollicité sa réinscription au rôle le 29 septembre 2017.

Par conclusions écrites et soutenues oralement à l'audience, Mme X demande à la cour de réformer la décision dont appel en toutes ses dispositions, et statuant de nouveau, de :

— dire et juger que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail est intervenue aux torts exclusifs de l'employeur et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

— condamner la société Being à lui payer les sommes suivantes :

33 600 euros au titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

9 182,83 euros au titre de rappel de salaires sur heures supplémentaires ;

918,28 euros au titre de l'incidence des congés payés sur rappels de salaires ;

16 800 euros au titre de l'indemnité forfaitaire de travail dissimulé prévue par l'article L. 8223-1 du code du travail ;

2 068,16 euros au titre de la prime d'ancienneté ;

3 000 euros au titre de la prime de résultat ;

5 000 euros au titre de l'exécution fautive du contrat de travail ;

552,29 euros au titre de l'indemnité pour perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre du droit individuel à la formation ;

— assortir les créances salariales des intérêts légaux avec capitalisation, au jour de l'acte introductif d'instance,

— condamner la société Being à délivrer sous astreinte de 150 euros par jour de retard et par document les bulletins de salaire et documents sociaux rectifiés, et se réserver le contentieux de la liquidation de l'astreinte,

— condamner l'employeur à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner l'employeur aux entiers dépens,

— ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par conclusions écrites et soutenues oralement à l'audience, la société TBWA \ Groupe, anciennement dénommée Being, demande à la cour de :

— déclarer irrecevable comme prescrite la demande d'indemnité au titre du travail dissimulé,

A titre principal, rejeter les demandes en appel de Mme X,

— recevoir la société Tbwa \ Groupe, succédant aux droits et obligations de la société Being absorbée par la société Tbwa \ Groupe en son appel incident,

— infirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société à régler à Mme X au titre des heures supplémentaires les sommes de 6 000 euros et 600 euros au titre des congés payés afférents;

statuant à nouveau :

— rejeter la demande de requalification de la prise d'acte de rupture du contrat de travail par Mme X en licenciement comme non étayée et justifiée ;

— rejeter en conséquence la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

— infirmer le jugement en ce qu'il a condamné la société à payer à Mme X au titre des heures supplémentaires les sommes de 6 000 euros et 600 euros au titre des congés payés afférents ;

— déclarer irrecevable comme prescrite la demande d'indemnité au titre du travail dissimulé ;

— débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions en appel ;

— condamner Mme X à payer à la société Being la somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles en indemnisation des frais de justice qu'elle a été contrainte d'engager pour

assurer sa défense par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner Mme X aux entiers dépens de l'instance sur le fondement de l'article 695 du code de procédure civile,

A titre subsidiaire, si les demandes au titre de l'appel incident ne sont pas jugées fondées,

— confirmer le jugement entrepris ;

— débouter Mme X de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions en appel ;

— condamner Mme X à payer à la société Textuel la somme de 3 000 euros au titre des frais irrépétibles en indemnisation des frais de justice qu'elle a été contrainte d'engager pour assurer sa défense par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

— condamner Mme X aux entiers dépens de l'instance sur le fondement de l'article 695 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

Motifs de la décision

Sur les manquements de l'employeur invoqués au soutien de la prise d'acte

Quant à la modification des attributions et des fonctions :

Mme X soutient que l'employeur a procédé à un changement de ses attributions, puis à un changement de poste, de chef de publicité en chef de groupe, sans jamais régulariser ces modifications par la signature d'un avenant à son contrat de travail, ni modifier son salaire. Alors qu'elle était affectée principalement à un appel d'offre de la société Groupama, qui avait remis en concurrence son budget communication, il lui a été demandé d'assurer une partie importante des attributions de son directeur commercial, à la suite du départ soudain de celui-ci au cours du mois de juillet 2012. Ces nouvelles attributions se sont traduites par l'exécution des tâches suivantes : la supervision de tous les dossiers/campagnes du compte Groupama, la supervision de Mme Y, chef de publicité, être la principale interlocutrice pour les clients du compte Groupama, la gestion des reportings relatifs au compte Groupama auprès du président de l'agence, l'accompagnement de la direction sur les sujets financiers et juridiques liés au compte Groupama, le contrôle de la rentabilité du compte et l'établissement des prévisionnels 3/6/9, la coordination des équipes concernées par le projet, la gestion du compte Kraft/Mondelez avec la coordination d'une équipe de trois personnes. Elle a exercé ces attributions pendant presque huit mois, en attendant l'arrivée de la nouvelle directrice commerciale, Mme Z, au mois de février 2013. Au cours du mois de février 2013, elle a été promue au poste de 'chef de groupe', soit un emploi de cadre niveau 3.4 selon la convention

collective. Malgré les modifications illicites de son contrat de travail, elle a continué d'exercer ses fonctions pendant presque un an, ne comptant pas ses heures dans la mesure où elle espérait que sa promotion serait régularisée et se traduirait par une augmentation de salaire subséquente.

L'employeur conteste avoir modifié les attributions de Mme X. C'est M. A, président de l'agence, qui a remplacé le directeur commercial auprès de Groupama, épaulé ensuite par Mme B, directeur commercial pendant la compétition, puis, une fois le budget gagné, à compter de février 2013, par Mme Z, directrice de compte. Mme X, qui était cadre de niveau 3.2, alors que le directeur commercial était cadre hors classe, soit plus de deux échelons au dessus, s'arroge des attributions du directeur qu'elles n'a pas eues ni exercées. Elle a toujours reporté à une personne en charge de la direction du compte, elle n'a participé à aucune réunion de présentation du projet avec le client pendant la compétition, elle ne détenait pas les documents financiers et contractuels émanant du client, n'a pas négocié le contrat après le gain de la compétition en 2012. Contrairement à ses dires, elle n'était pas en charge de la supervision de tous les dossiers/campagnes du compte Groupama, se contentant de suivre la gestion de la fin du contrat, que le client avait résilié, elle n'était pas la principale interlocutrice pour les clients du compte, le principal interlocuteur étant M. A, elle n'assurait pas seule l'accompagnement de la direction sur les sujets financiers et juridiques liés au compte, ni la coordination des équipes concernées par le projet, et le contrôle financier était assuré par la directrice administrative et financière. Le fait de reporter ponctuellement des informations commerciales de gestion ou de simplement transmettre des devis directement au président ne constitue pas une preuve de l'exercice de la fonction de directeur commercial, et ceci fait partie de la responsabilité du chef de publicité, de même que l'accompagnement sur des sujets juridiques. Si Mme X a pu connaître des changements dans son environnement de travail correspondant à un renouvellement de la ligne managériale pour Groupama, cela ne s'est pas traduit par l'attribution de responsabilités nouvelles correspondant aux compétences d'un directeur commercial. Elle n'a pas non plus été nommée chef de groupe en février 2013. L'organigramme sur lequel elle se fonde est un organigramme des contacts transmis à la société Groupama le 8 mars 2013, qui n'est pas du tout l'organigramme de l'agence, et si elle est présentée au sein de l'équipe commerciale avec l'intitulé 'chef de groupe', ce projet n'a pas été validé par le client. Il en est de même s'agissant de la grille des postes de l'équipe. Mme X n'assurait pas la supervision de ses collègues ; elle devait simplement leur communiquer les informations historiques et les initier aux procédures Groupama. Dès lors que seul l'environnement et les conditions avaient changé, l'employeur n'avait aucune obligation de proposer un avenant à son contrat de travail, et il n'a pas été imposé à Mme X de modification de ses attributions. Il ne lui a été imposé aucune tâche qui ne résulteraient pas de la qualification de chef de publicité senior.

L'employeur peut confier à son salarié des tâches différentes de celles jusqu'alors exercées, sans que cela constitue une modification du contrat de travail, dès lors qu'elles correspondent à sa qualification et qu'il n'y a pas de dénaturation de son emploi. En revanche, la modification des fonctions constitue une modification du contrat de travail, qui requiert l'acceptation du salarié. Cette acceptation ne se présume pas, et ne peut que résulter d'un consentement exprès.

Il appartient à Mme X, qui soutient qu'elle a exercé des fonctions différentes de celles contractuellement convenues, de rapporter la preuve de ce qu'elle exécutait, réellement, les tâches correspondantes.

Selon la fiche métier de l'observatoire des métiers de la publicité, produite par l'employeur, le directeur commercial anime, organise et gère l'activité commerciale de l'agence. Il définit la politique commerciale en collaboration avec la direction générale, participe à la stratégie de marque, orchestre les équipes qui participent à la réalisation d'une campagne publicitaire, prend en charge la gestion d'un ou plusieurs budgets qu'il fidélise et développe, conseille les clients sur leurs stratégies de communication, s'assure de la satisfaction des clients et la mesure, anime les présentations clients sur les budgets importants, gère et forme son équipe commerciale, supervise la qualité de travail de son équipe, valide les propositions de stratégies publicitaires des équipes commerciales qui lui sont affectées, prépare la négociation des contrats les plus importants avec les annonceurs, voire les négocie lui-même, élabore lui-même les stratégies publicitaires des clients les plus importants, contrôle les budgets des annonceurs dont il a la charge, développe ses clients existants et participe activement aux compétitions afin d'acquérir de nouveaux clients.

Mme X, à l'appui de ses dires quant à l'exercice d'une grande partie des attributions auparavant dévolues au directeur commercial, se borne à faire valoir qu'elle a assuré la supervision de Mme Y, chef de publicité, qu'elle a géré les reportings auprès de M. A et qu'elle a assuré l'accompagnement de la direction sur les sujets financiers et juridiques liés au compte Groupama. Ni le courrier électronique par lequel M. A, informé de la charge conséquente de travail supportée par Mme Y, demande à s'entretenir avec Mme X, ni celui par lequel Mme X l'informe de ce que Mme Y a posé un jour de RTT un certain jour, et elle-même un autre jour, ne démontrent que Mme Y était placée sous sa responsabilité comme elle le soutient. Il ne peut être déduit que Mme X supervisait les dossiers gérés par Mme Y du seul fait que cette dernière, sur une semaine prise isolément, se soit vu attribuer un nombre plus importants de dossiers à suivre. Ainsi, les tâches d'encadrement alléguées par Mme X ne sont pas démontrées. Par ailleurs, si Mme X justifie de ce qu'elle a assuré des reportings auprès du président de la société, et si elle a accompagné la direction sur les sujets financiers et juridiques liés au compte Groupama, l'exécution de ces tâches, telles qu'elles résultent des courriers électroniques produits, ne caractérise pas l'exercice de fonctions distinctes de celles d'un chef de publicité. Ainsi, Mme X ne rapporte pas la preuve de la modification de fonction allégué, quand bien même les conditions dans lesquelles elles étaient exercées ont pu être modifiées en raison de l'absence de directeur commercial pendant plusieurs mois.

Selon la fiche métier produite par la société, le chef de groupe est chargé de développer les stratégies du client avec le directeur de clientèle et de gérer un ensemble de budgets en liaison avec les annonceurs. Il a pour activités principales de : gérer au quotidien un ou plusieurs budgets dont il est responsable, participer à la vente des créations, à la vente des recommandations de l'agence, des devis de réalisation... contrôler les devis, la facturation et la rentabilité des budgets sous sa responsabilité, établir et contrôler la bonne exécution des campagnes en collaboration avec le chef de publicité, assurer le suivi opérationnel des actions de communication retenues par le client, garantir la fluidité de l'information, être responsable du planning de production, animer et diriger une équipe de chef de publicité et d'assistant chef de publicité, coordonner les services internes et externes de l'agence qui interviennent

sur les plans techniques et créatifs dans l'élaboration des campagnes, participer à la définition ainsi qu'à la présentation des campagnes au client, gérer, en liaison avec les annonceurs, les budgets alloués aux campagnes publicitaires dont il a la charge.

La qualification au niveau 3.4 dont Mme X considère qu'elle relevait du fait de sa promotion en qualité de chef de groupe est ainsi définie par la convention collective : 'Caractéristiques : Haut niveau : d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière, d'innovation dans un domaine de compétence défini par l'autorité de direction de l'entreprise ; de responsabilité particulière dans le choix, la formation et l'animation des collaborateurs ; de délégation et contrôle de manière habituelle.' 'Points clés : Le haut niveau d'expertise et de responsabilité constitue la caractéristique distinctive essentielle entre les emplois des niveaux précédents et ceux du quatrième niveau. Il ne s'agit plus de fonctions impliquant la responsabilité de l'accomplissement d'une ou de missions définies dans le cadre d'orientations générales, mais de fonctions qui impliquent une responsabilité d'ensemble, exigeant une expertise et une capacité particulière d'innovation qui suppose en règle générale la constitution et la conduite d'une équipe, et la nécessité impérative d'organiser et de déléguer des missions particulières.'

Dès lors que, comme indiqué précédemment, il revient à la salariée de démontrer qu'elle a réellement exercé des fonctions de chef de groupe, ainsi définies, ni l'organigramme de la société, ni la grille des postes qu'elle verse aux débats, et dont la société soutient qui plus est qu'ils n'avaient pas de caractère définitif, ne constituent des éléments de preuve opérants.

Les trois courriers électroniques adressés à Mme X par Mme Z au sujet de Mme C, dans les termes suivants : 'je crois qu'il faut vraiment que tu tiennes Laetitia par la main pour cette note, ou même que tu la prennes en charge', 'Je voudrais qu'on fasse un point au sujet de Laetitia demain. (...) Rien de grave mais je voudrais qu'on lui mette un coup de boost' et 'Le contrat est bien sûr hyper conf (...). Je te propose d'en prendre connaissance et d'évoquer les points importants avec Laetitia (ceux qui lui seront utiles)', ne suffisent pas à établir que, comme elle le soutient, Mme X était la supérieure de Mme C, et avait des responsabilités à son égard. En toute hypothèse, ce seul élément ne permet pas de reconnaître à Mme X une qualification de chef de groupe au niveau 3.4 de la convention collective, une telle reconnaissance supposant que Mme X rapporte la preuve de ce qu'elle exécute, effectivement, l'ensemble des tâches correspondant à cette classification.

La preuve n'est donc pas davantage rapportée que les fonctions de chef de publicité exercées par Mme X auraient été transformées par l'employeur, sans son accord, en emploi de chef de groupe.

Aucun manquement de l'employeur n'est donc établi en ce qui concerne les fonctions exercées par Mme X.

Sur les heures supplémentaires

Mme X fait valoir qu'elle a été amenée, du fait des nouvelles fonctions exercées, et de la gestion du client Groupama, à effectuer de nombreuses heures supplémentaires, en raison de la charge conséquente de travail et des nouvelles responsabilités qui lui incombait. Alors que ses horaires de travail étaient fixés de 9 heures à 18 heures, sauf le vendredi à 17 heures,

elle terminait sa journée en moyenne entre 18 heures et 20 heures, ces horaires de travail engendrant, de fait, des heures supplémentaires, variant selon les semaines. Il lui arrivait également de travailler le samedi et le dimanche, et même de se tenir à la disposition de son employeur pendant ses jours de congés. En réalité, son volume horaire moyen de mai 2012 à avril 2013 était d'environ 46 heures par semaine. Elle sollicite en conséquence, le règlement de ces heures à hauteur de 9 182,83 euros, outre 918,28 euros au titre des congés payés afférents.

La société conteste la réalité des heures que la salariée prétend avoir exécutées. Elle relève qu'elles auraient toutes été effectuées à l'initiative de la salariée, et sans avoir été déclarées à l'employeur, alors que le règlement intérieur de l'entreprise prescrit que les salariés doivent se conformer aux horaires de travail fixés par la direction et ne peuvent effectuer des heures supplémentaires sans l'ordre de la direction. Le contenu des mails produits par la salariée montre l'absence d'obligation d'un travail en dépassement d'horaire : ces mails pouvaient attendre la prise de service dans le ou les jours suivants travaillés, sans aucun caractère d'urgence, ou sont dépourvus de véritable contenu professionnel. Par ailleurs, le volume des tâches courantes de Mme X avait beaucoup diminué, du fait que l'ancien contrat Groupama pour lequel elle travaillait habituellement avait été dénoncé ; sa charge de travail étant allégée, ceci lui permettait de réaliser le reporting interne à M. A dans le cadre de son horaire. Mme X, en outre, n'a pas enregistré les heures qu'elle réclame dans le logiciel de l'entreprise, permettant de gérer et de viser la facturation des prestations. Ses feuilles de temps indiquant 37 heures hebdomadaires, il en découle qu'elle considérait elle-même que ses missions étaient accomplies dans le cadre de sa durée de travail contractuelle. Le décompte qu'elle produit a été établi par ses soins, pour les besoins de la procédure, alors qu'elle ne saurait se constituer une preuve à elle-même. Son tableau n'est pas présenté de façon précise et vérifiable : il indique des amplitudes, mais ne mentionne pas les heures d'arrivée, de sortie, de pauses, et il n'est pas possible d'en déduire des heures de travail effectif. En outre, la salariée n'a pas fait état d'heures supplémentaires pendant sa collaboration jusqu'à l'échec de sa demande de rupture conventionnelle. Elle ne communique aucune demande de sa hiérarchie pour l'accomplissement de ses hypothétiques heures supplémentaires, elle n'a jamais demandé à récupérer ses supposés dépassements, n'a à aucun moment sollicité d'être déchargée de certains travaux, et elle ne justifie pas non plus avoir demandé de l'aide ponctuelle pour ses tâches. Elle a d'ailleurs pris tous ses jours RTT chaque mois, ce qui montre qu'elle n'était pas en surcharge dans son poste. En définitive, les pièces produites par la salariée sont contredites par les pièces de l'employeur, et l'existence d'heures supplémentaires sur la période réclamée n'est pas démontrée.

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 accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Il appartient, cependant, au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement exécutés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments.

Mme X verse aux débats un tableau des heures supplémentaires qu'elle dit avoir effectuées de mai 2012 à avril 2013, qui précise, jour par jour, l'heure du dernier mail envoyé, l'estimation du nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque jour, sur la base de l'horaire de travail

contractuel, déduction faite d'une heure de pause pour déjeuner, et le nombre d'heures supplémentaires exécutées chaque semaine. Elle produit également divers courriers électroniques envoyés ou reçus en dehors des horaires collectifs de travail, ainsi qu'un décompte des sommes dues au titre des heures supplémentaires réalisées, qui figure dans ses écritures. Ces éléments sont suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, de sorte que la demande est étayée.

L'employeur critique les relevés et documents produits par la salariée, mais ne fournit pas ses propres éléments relatifs aux heures accomplies, selon lui, par la salariée. Il ne justifie pas objectivement de la charge de travail de la salariée, se bornant à faire valoir, de manière générale, qu'elle n'appelait pas l'accomplissement d'heures supplémentaires. Le fait que la salariée n'ait pas mentionné de dépassement des horaires dans le logiciel de l'entreprise ne constitue pas une preuve des horaires effectivement exécutés, dès lors que ce logiciel n'était pas destiné à contrôler le temps de travail effectif des salariés, mais, comme l'indiquent les notes produites par l'employeur, de facturer le travail fourni au client et de connaître sa rentabilité.

Mme D, ancienne directrice de clientèle, confirme dans un courrier électronique produit par Mme X que les feuilles de temps avaient uniquement vocation à évaluer le temps passé par opérations/sujets ou clients afin de déterminer la rentabilité, et que les feuilles devaient être remplies sur une base légale de 37 heures travaillées, même si cela ne correspondait pas au temps effectivement passé. De la même manière, l'absence de réclamation de Mme X au sujet des horaires accomplis ou de sa charge de travail ne constitue pas une preuve de ce que sa charge de travail n'appelait pas d'heures supplémentaires, ou de ce qu'elle n'en aurait pas exécuté. Enfin, l'examen des courriers électroniques produits par Mme X montre que certains des courriers tardifs ont soit été envoyés à la salariée par ses supérieurs hiérarchiques, soit adressés par la salariée à ses supérieurs hiérarchiques : à titre d'exemple, M. A a adressé des courriers à Mme X le 30 mai 2012 à 21 heures 09, puis à 22 heures 06, ou le 4 décembre 2012 à 19 heures 27, et il en a reçu d'elle le 5 août 2012 à 23 heures 03 ou le 24 octobre 2012 à 20 heures 01, tandis que des courriers ont été échangés entre Mme X et Mme Z le 5 avril 2013 entre 18 heures 52 et 21 heures 06, ou le 11 avril 2013 entre 21 heures 30 et 23 heures 37. Ils avaient donc connaissance des dépassements horaires effectués, et l'employeur, qui ne justifie pas avoir à un quelconque moment invité Mme X à se conformer à l'horaire collectif ni émis une quelconque critique quant à ces correspondances tardives, est donc considéré comme ayant donné implicitement son accord à l'exécution des heures supplémentaires en cause.

Au vu des éléments apportés par l'une et l'autre des parties, il apparaît que la salariée a bien accompli des heures supplémentaires, mais dans une proportion moindre que celle alléguée. La créance en résultant a été justement fixée par le premier juge à 6 000 euros, outre 600 euros au titre des congés payés afférents, et le jugement est donc confirmé de ce chef, sauf à préciser que ces sommes sont exprimées en brut.

Sur le non paiement de la prime exceptionnelle :

La salariée soutient qu'elle est la seule, parmi tous les membres de l'équipe ayant travaillé sur le regain du client Groupama, à n'avoir pas bénéficié d'une prime. Il s'agit donc d'une inégalité de traitement flagrante. Aucune explication rationnelle ne lui a été donnée par la

société, qui ne lui a jamais fourni les éléments justifiant les critères d'attribution de cette prime, malgré sa demande, l'employeur se bornant à affirmer que contrairement à ses dires, toutes les personnes ayant travaillé sur la compétition Groupama n'avaient pas reçu de prime, mais sans communiquer aucun élément probant le démontrant. Aucun élément objectif ne justifie qu'elle n'ait pas perçu la prime en cause, dont la non attribution est concomitante à sa demande de rupture conventionnelle qui lui a été refusée. Elle sollicite en conséquence le règlement de la somme de 3 000 euros à ce titre.

La société fait valoir qu'il n'existe aucune obligation au paiement d'une prime au titre d'un engagement contractuel, et que la salariée ne démontre pas l'usage, dans l'entreprise, de versement d'une prime de manière constante, générale et déterminable. Elle soutient que Mme X ne prouve pas s'être trouvée en situation identique avec les salariés qui ont reçu la prime exceptionnelle, qu'aucun chef de publicité dans l'équipe en charge de la compétition Groupama n'a reçu de prime exceptionnelle en 2013, et que Mme X ne démontre pas de différence de traitement anormale par rapport à ses collègues à situation professionnelle et conditions de travail équivalentes effectuant un même travail ou un travail de valeur égale. En outre, elle est en mesure de prouver des éléments objectifs justifiant les différences.

En application du principe d'égalité de traitement, l'employeur doit assurer une même rémunération aux salariés qui effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Ceci ne lui interdit pas pour autant d'individualiser les salaires, dès lors qu'il est en mesure de justifier toute différence de traitement par des critères objectifs, matériellement vérifiables et étrangers à tout motif discriminatoire illicite. Aux termes de l'article 1315, devenu l'article 1353, du code civil, il appartient au salarié qui invoque une atteinte à ce principe de soumettre au juge les éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération, et il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables justifiant cette différence.

Dans un courrier du 7 mai 2013, en réponse à la demande de la salariée, M. A, président de la société, lui a confirmé qu'une partie des personnes ayant travaillé sur la compétition Groupama avaient perçu une prime exceptionnelle. Dès lors que Mme X a travaillé sur ce projet, l'absence de versement d'une telle prime est susceptible de caractériser une inégalité de rémunération. L'employeur se borne à communiquer un tableau du montant des primes exceptionnelles versées, par fonction, au titre de l'année 2012, ainsi qu'un tableau récapitulatif des temps passés sur Groupama de 2011 à 2014, par fonction, à indiquer que 'la prime n'était pas corrélée directement au temps consacré à la compétition par le collaborateur, au niveau d'activité du collaborateur ni aux présentations' et à détailler le nombre des heures passées par Mme X sur le dossier Groupama, pour en déduire qu'elle avait contribué de manière limitée à la compétition, mais ne précise pas sur quels critères objectifs et matériellement vérifiables les primes ont été allouées.

Il en résulte que Mme X a bien fait l'objet d'une inégalité de traitement quant au versement de la prime exceptionnelle.

Au vu du montant des primes exceptionnelles octroyées aux salariés bénéficiaires, le montant dû à Mme X au titre de la prime de résultat est fixé à la somme de 1 400 euros bruts. Le jugement est donc infirmé en ce qu'il a débouté la salariée de ce chef de demande.

Sur le non paiement de la prime d'ancienneté :

Mme X soutient qu'en application de l'article 36 de la convention collective, elle était fondée à percevoir une prime d'ancienneté après trois années d'ancienneté, soit à compter du 17 novembre 2011, et que celle-ci ne lui a jamais été versée. Elle sollicite en conséquence le versement de la somme de 2 068,16 euros.

La société fait valoir que si la convention collective prévoit une prime d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise, elle ne comporte aucune disposition semblable pour les cadres. L'employeur n'octroie pas de prime d'ancienneté pour le personnel cadre, et le contrat de travail ne comporte aucune indication de prime d'ancienneté. Ainsi, ni sur le plan conventionnel ni sur le plan contractuel Mme X ne peut prétendre à une telle prime.

L'article 36 de la convention collective invoqué par Mme X au soutien de son grief figure effectivement au sein d'un chapitre qui concerne les techniciens et agents de maîtrise. Il ne lui est donc pas applicable, dès lors qu'elle relève du statut cadre. Mme X ne justifie d'aucun autre fondement légal, conventionnel ou contractuel justifiant le versement à son profit d'une prime d'ancienneté. En conséquence, aucun manquement ne peut être reproché à l'employeur en ce qui concerne le non paiement d'une prime d'ancienneté, et aucune somme n'est due à ce titre à Mme X.

Quant à l'exécution fautive du contrat de travail :

Mme X soutient avoir fait l'objet d'un harcèlement moral, reprochant à la société un certain nombre de dysfonctionnements qui, mis bout à bout, ont conduit à une dégradation des conditions de travail. Elle soutient que M. A effectuait des remarques blessantes et humiliantes à son égard, verbalement mais aussi par écrit, comme en témoignent des mails qu'ils ont échangés, qu'elle se voyait de façon récurrente reprocher les initiatives qu'elle était amenée à prendre dans le cadre de ses missions, et que plus généralement, M. A avait une attitude dénigrante à l'égard des salariés appartenant à l'ancienne entité Jump France. Elle fait valoir, en second lieu, que durant l'exécution de son contrat de travail, elle n'a passé qu'un seul entretien annuel d'évaluation, ce qui lui a causé un préjudice et a contribué à une dégradation de ses conditions de travail. Enfin, elle soutient que, en suite de sa demande de bénéficier d'une rupture conventionnelle, et du refus opposé par l'employeur, celui-ci a cherché à lui imputer des fautes professionnelles totalement infondées, pour la pousser à la démission. Elle sollicite le versement d'une somme de 5 000 euros à titre de dommages et intérêts.

La société conclut au rejet de la demande indemnitaire de la salariée. Elle conteste les propos désobligeants, blessants ou humiliants invoqués par Mme X, qui selon elle n'a pas fait l'objet de la moindre pression. Elle considère que M. A n'a pas adressé de mails répréhensibles, et que les réponses qu'il a faites à la salariée sont courtoises, légitimes techniquement à l'égard de Mme X (et/ou de l'équipe) du fait d'un manque de rigueur sur le calendrier ou la gestion ; il est dans son rôle de manager lorsqu'il demande à être informé ou consulté en amont sur des sujets importants ou urgents ainsi que sur les dépenses engagées. Mme X échoue à démontrer une dégradation de ses conditions de travail, les seuls témoignages produits étaient ceux de sa

mère, de son père ou de son compagnon, qui ne sont pas compétentes pour apprécier la qualité de la relation professionnelle entre Mme X et M. A. Quant à l'absence d'entretiens annuels d'évaluation, la société invoque un concours de circonstances : M. E adoptait un management de proximité, et Mme X n'a jamais insisté pour être évaluée sous son encadrement ; par ailleurs, l'harmonisation des procédures d'évaluation entre l'agence Jump et l'agence Being, après leur fusion, a pris du temps ; du fait du départ de M. E, en juillet 2012, l'évaluation a été reportée, et du fait de l'annonce de son prochain départ par Mme X, dès le mois de mars 2013, elle n'a pu être effectuée par Mme Z, qui a pris son poste en février 2013. En outre, Mme X ne justifie pas avoir demandé une évaluation à Mme Z. Enfin, la société considère que l'imputation de fautes professionnelles non fondées que Mme X lui reproche constitue un grief imaginaire. L'agence a rencontré un problème d'autorisation de droits à l'image sur le budget Groupama, et il est apparu que Mme X, dont c'était le rôle en tant que chef de publicité, n'avait pas alerté sa direction sur le risque juridique, pourtant identifié par M. E, dans des mails dont elle était destinataire.

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 des 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. En application de l'article L. 1154-1 du code du travail, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur 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.

La salariée produit les courriers électroniques que lui a adressés M. A, dont elle critique le contenu. Elle produit également un courrier adressé par celui-ci à son conseil, évoquant un litige rencontré par l'agence avec DC Comics à la suite de l'utilisation non autorisée d'une image du personnage de Batman, et le fait que la salariée n'avait jamais alerté sa hiérarchie sur un tel risque, ce qui était pourtant son rôle en tant que chef de publicité. Enfin, l'employeur confirme que Mme X n'a pas bénéficié d'entretiens annuels d'évaluation. Ces faits sont en conséquence établis. En revanche, les remarques verbales désobligeantes de M. A, invoquées par la salariée, ne sont pas démontrées, les attestations établies par la mère, le père et le conjoint de la salarié, qui n'étaient pas présents dans l'entreprise, n'étant pas probantes à cet égard.

Ces faits, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

Ainsi que le fait valoir l'employeur, les mails adressés par M. A à Mme X, ainsi qu'à d'autres destinataires, s'ils peuvent contenir des critiques ou l'expression d'un mécontentement, ne sont ni humiliants, ni blessants ni dénigrants à l'égard de Mme X. L'employeur est en droit, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction, d'exprimer son insatisfaction à un ou des salariés quant au travail accompli ou aux conditions dans lesquelles il l'a été.

Le courrier adressé par l'employeur au conseil de la salariée, le 25 juin 2013, énonce : 'F X a réalisé correctement son travail de chef de publicité, mais s'attribue des lauriers qui ne sont absolument pas justifiés ; elle a oublié le litige que nous avons eu avec DC Comics à la suite de l'utilisation non autorisée d'une image du personnage de Batman.

F X a rédigé les comptes rendus des réunions de création en août et septembre 2011, notant un problème de droit, mais n'alertant jamais sa hiérarchie sur ce risque, alors que c'est son rôle en tant que chef de publicité'. Si la salariée fait valoir que la responsabilité de ce fait était imputable à M. E, et souligne qu'aucune procédure disciplinaire n'a été mise en oeuvre à son égard, il résulte des courriers électroniques versés aux débats que M. E avait mis en garde Mme X, notamment, dans les termes suivants : ' Encore une fois ce film sera ultra visible et nous n'avons pas les droits pour utiliser Batman!!', mais que des diffusions ont toutefois été effectuées, puisqu'un litige s'en est suivi avec la société DC Comics. Dès lors, le rappel de cet événement par l'employeur ne peut s'analyser comme étant constitutif d'un harcèlement moral, quand bien même aucune procédure disciplinaire n'aurait été intentée à l'encontre de la salariée à la suite de ces faits.

Enfin, dans le contexte décrit par l'employeur, du départ du supérieur hiérarchique direct de Mme X, non remplacé pendant plusieurs mois, puis du départ annoncé de cette dernière, l'absence d'entretien annuel d'évaluation ne peut davantage s'analyser comme constituant un fait de harcèlement moral.

Le manquement de l'employeur à ses obligations en ce qui concerne le harcèlement moral n'est en conséquence pas établi. La demande de dommages et intérêts ne peut prospérer, et le jugement du conseil de prud'hommes doit en conséquence être confirmé en ce qu'il a débouté la salariée de ce chef.

Sur la rupture du contrat de travail :

Mme X considère que sa prise d'acte est bien fondée, au regard des nombreuses fautes de son employeur, qui ont rendu manifestement impossible la poursuite de la relation de travail. Elle sollicite le règlement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à hauteur de 33 600 euros, prenant en compte les conditions vexatoires dans lesquelles elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail, ainsi que l'exercice de nouvelles attributions puis d'un nouveau poste, sans jamais bénéficier d'un nouveau statut ni du salaire correspondant, ce qui la prive de pouvoir justifier avoir exercé cette fonction auprès d'éventuels nouveaux employeurs, les mesures vexatoires et déloyales dont elle a fait l'objet en comparaison de son investissement personnel au cours de ses fonctions, et le rythme de travail manifestement excessif qu'elle a dû supporter pendant plus d'un an.

Selon la société, les griefs invoqués par Mme X ne mettent pas en évidence une faute, et encore moins une faute grave, et celle-ci ne démontre pas de violations répétées du contrat de travail. Au demeurant, les faits invoqués sont tous anciens, ils n'ont pas empêché la salariée de mener à bien ses missions, ni dégradé ses conditions de travail. En outre, depuis le mois d'avril 2013, Mme X avait décidé de partir à Saint Barthélemy avec son compagnon, et préparait son départ, de sorte que la procédure menée à l'encontre de son employeur est motivée par cette décision, et non par de prétendues discriminations qu'elle aurait eu à subir.

Le jugement doit être confirmé en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande de requalification. La demande d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à hauteur de douze mois de salaire, n'est justifiée ni dans son principe ni dans son quantum. Mme X n'a pas eu de préjudice de carrière : elle a retrouvé un travail dès le mois d'août 2013 en régie publicitaire d'un magazine pratique, et le 1er juin 2015, elle a créé une entreprise de conseil en relations publiques et communication à Saint Barthélémy.

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite de ce contrat. Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. Le manquement doit être apprécié selon qu'il était ou non de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail.

Il est établi que Mme X a exécuté des heures supplémentaires, qui ne lui ont pas été réglées par l'employeur, et qu'elle a également fait l'objet d'une inégalité de traitement, en ce qui concerne le règlement d'une prime exceptionnelle. Ces manquements de l'employeur, qui ne peuvent être considérés comme étant anciens, dès lors qu'ils concernent le règlement d'heures supplémentaires exécutées entre le mois de mai 2012 et le mois d'avril 2013, et le paiement d'une prime réclamée par la salariée au printemps de l'année 2013, qui touchent à la rémunération du travail, sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite de la relation de travail. En conséquence, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le jugement devant être infirmé sur ce point.

En l'absence de cause réelle et sérieuse à son licenciement, Mme X peut, conformément à l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, prétendre à une indemnité qui ne peut être inférieure aux six derniers mois de salaire.

Au vu des éléments soumis à l'appréciation de la cour, et notamment de l'ancienneté de la salariée, de sa rémunération, de son âge, des circonstances de la rupture et de l'évolution de sa carrière professionnelle, le préjudice résultant de la rupture du contrat de travail doit être évalué à la somme de 22 000 euros bruts.

Sur l'indemnité de travail dissimulé :

Selon la salariée, il ne fait aucun doute que, compte tenu du nombre d'heures supplémentaires effectuées sur la période de référence, que l'employeur ne pouvait ignorer, le refus de paiement de ces heures révèle l'intention frauduleuse de la société. Elle sollicite en conséquence, conformément à l'article L.8223-1 du code du travail, le versement d'une indemnité pour travail dissimulé de 16 300 euros.

L'employeur soutient en premier lieu que cette demande, présentée pour la première fois en cause d'appel, dans les conclusions signifiées le 23 octobre 2017, est irrecevable, comme étant prescrite, en application de l'article L.1471-1 du code du travail, dans sa version applicable au 23 octobre 2017. Au fond, il fait valoir que la salariée ne démontre pas qu'il y

aurait eu une dissimulation intentionnelle de son employeur ; ses supérieurs hiérarchiques n'étaient pas dans le même bureau qu'elle, et à son domicile, en dehors de ses horaires normaux, elle n'était plus sous leur contrôle.

L'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 précise que 'toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit'. L'article 21 de la loi n°2013-504 prévoit, pour les prescriptions déjà en cours n'ayant pas donné lieu à une instance que : 'les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure', c'est à dire cinq ans en application de l'article 2224 du code civil. Si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à l'autre, il en est autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernent l'exécution du même contrat de travail. En l'espèce, les demandes de la salariée au titre de l'indemnité pour travail dissimulé concernent l'exécution du contrat de travail pour lequel elle a saisi le conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt le 26 septembre 2013, de sorte que la prescription a été interrompue par cette saisine, et que la demande d'indemnité au titre du travail dissimulé n'est pas prescrite.

Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, applicable à la cause, 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.

La dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué. En l'espèce, le caractère intentionnel de l'omission de porter sur les bulletins de paie le nombre exact des heures exécutées par la salariée n'est pas démontré, de sorte que cette dernière sera déboutée de sa demande à ce titre. Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur la perte de chance des droits acquis au titre du DIF

La salariée sollicite la somme de 552,29 euros à titre de dommages et intérêts pour perte de la chance d'utiliser les droits acquis au titre du droit individuel à la formation.

La société considère qu'elle ne justifie pas d'une faute de son employeur, ni d'un préjudice. Elle a bien mentionné les droits acquis par la salariée sur le certificat de travail établi le 30 septembre 2013. En conséquence, elle sollicite le rejet de la demande.

En l'absence de justification par Mme X de la réalité d'un préjudice subi, la demande de dommages et intérêts au titre du droit à la formation est rejetée.

Sur la remise des documents de rupture :

Conformément à la demande de Mme X, il sera ordonné à l'employeur de lui remettre des bulletins de salaire et les documents de rupture du contrat de travail conformes au présent arrêt, sans qu'il soit nécessaire d'assortir cette obligation d'une astreinte.

Sur les intérêts des créances salariales :

Conformément aux articles 1231-6 et 1231-7 du code civil, les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation, soit le 3 octobre 2013. La capitalisation des intérêts sera ordonnée en application de l'article 1343-2 du code civil.

Sur les dépens et les frais irrépétibles :

La société, partie perdante, est condamnée aux dépens, et à verser à Mme X une somme que l'équité commande de fixer à 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile. Elle est déboutée de sa propre demande au titre des frais irrépétibles de la procédure.

PAR CES MOTIFS :

La cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort,

Infirmes le jugement rendu le 3 décembre 2015, par le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt (section encadrement), sauf en ce qu'il a :

— condamné la société Being à payer à Mme X les sommes de 6 000 euros à titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires, et 600 euros au titre des congés payés afférents,

— débouté Mme X de sa demande de dommages et intérêts au titre de l'exécution fautive du contrat de travail,

— débouté la société Being de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Statuant à nouveau des chefs infirmés, et y ajoutant,

Dit que les sommes de 6 000 euros à titre de rappel de salaire sur les heures supplémentaires, et 600 euros au titre des congés payés afférents sont exprimées en brut,

Condamne la société Tbwa \Groupe, succédant aux droits et obligations de la société Being à payer à Mme X la somme de 1 400 euros bruts au titre de la prime de résultat,

Déboute Mme X de sa demande au titre de la prime d'ancienneté,

Dit que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par Mme X produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la société Tbwa \Groupe, succédant aux droits et obligations de la société Being à payer à Mme X la somme de 22 000 euros bruts à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

Déclare recevable la demande d'indemnité au titre du travail dissimulé formulée par Mme X,

Déboute Mme X de cette demande,

Déboute Mme X de sa demande de dommages et intérêts au titre de la perte de chance d'utiliser les droits acquis au titre du droit individuel à la formation,

Dit que les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du 3 octobre 2013, et ordonne la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du code civil,

Ordonne à la société Tbwa \Groupe, succédant aux droits et obligations de la société Being de remettre à Mme X des bulletins de salaire et les documents de rupture du contrat de travail conformes au présent arrêt,

Condamne la société Tbwa \Groupe, succédant aux droits et obligations de la société Being à payer à Mme X une somme de 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société Tbwa \Groupe, succédant aux droits et obligations de la société Being aux entiers dépens.

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 Monsieur Philippe Flores, président et par Madame Leclerc, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER
Le PRESIDENT