

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES
15e chambre
ARRET DU 04 JUILLET 2018**

N° RG 15/04761

AFFAIRE :

Z X

C/

SNC NULLE PART AILLEURS PRODUCTION

Décision déferée à la cour : Jugement rendu(e) le 24 Septembre 2015 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Boulogne Billancourt

N° RG : F14/01827

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

Mademoiselle Z X

Représentée par Me Emilie TRONCIN de la SELARL BERTHAULT ASSOCIES, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0234 substituée par Me Elodie LORIAUD, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : C0234

APPELANTE

SNC NULLE PART AILLEURS PRODUCTION

Représentée par Me Christophe PETTITI, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : D1264

SA SOCIÉTÉ D'ÉDITION DE CANAL PLUS

Représentée par Me Christophe PETTITI, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : D1264

INTIMEES

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 06 Mars 2018, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :

Madame Dominique DUPERRIER, Président,

Madame Bérénice HUMBOURG, Conseiller,

Madame Elisabeth ALLANNIC, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Madame Brigitte BEUREL,

Mme Z X a été engagée à compter du 1er janvier 1998, par la société Kiosque, qui appartient au groupe Canal Plus, pour une durée déterminée.

Elle a ensuite été engagée d'août 1999 jusqu'en novembre 2001 par contrats à durée déterminée par la société d'Édition de Canal Plus en qualité de deuxième ou premier assistant réalisateur, pour travailler sur l'émission Nulle Part Ailleurs, dans la séquence, 'le journal de Moustic'.

La société d'Édition de Canal Plus a pour activité principale l'édition de chaînes généralistes, elle emploie plus de 10 salariés et applique la convention collective de la télédiffusion.

A compter du 14 août 2001, Mme X a été engagée, toujours par contrats à durée déterminée, par la société Nulle Part Ailleurs Production en qualité de premier assistant réalisateur, pour travailler sur l'émission Groland, dans le cadre de l'émission Nulle Part Ailleurs.

La société Nulle Part Ailleurs Production (ci-après NPA Production) est une filiale de la société d'Édition de Canal Plus et a pour activité principale la production audiovisuelle. Elle emploie plus de 10 salariés et applique la convention collective de la production audiovisuelle, ainsi que l'accord collectif d'entreprise du groupe Canal +.

Le dernier contrat de Mme X a été signé le 10 avril 2014 pour les jours travaillés suivants : 10,11,14,15,16 avril 2014.

Par saisine du 31 octobre 2014, enregistrée au greffe le 6 novembre 2014, Mme X a demandé au conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt la requalification de ses contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée et la condamnation solidaire de la société d'Édition de Canal Plus et de la société NPA Production au paiement de diverses sommes, notamment pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement rendu le 24 septembre 2015, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a :

— mis hors de cause la société d'Édition de Canal Plus,

— fixé la moyenne mensuelle des salaires de Mme X à 1.463,00 euros,

— condamné la société Nulle Part Ailleurs Production à verser à Mme X les sommes suivantes :

— 762,25 euros bruts à titre de prime de naissance,

- 5.104,42 euros bruts à titre de primes de treizième mois,
- 1.000,00 euros bruts au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- ordonné à la société Nulle Part Ailleurs Production de remettre à Mme X un bulletin de salaire et des documents sociaux conformes au jugement,
- débouté Mme X du surplus de ses demandes,
- condamné la société Nulle Part Ailleurs Production aux dépens.

Le 19 octobre 2015, Mme X a relevé appel sur la totalité de cette décision et demande à la cour de :

- la déclarer recevable et bien fondée en son appel,
- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a fixé la moyenne mensuelle des salaires à 1.463,00 euros, condamné la société Nulle Part Ailleurs Production à lui verser un rappel de prime de treizième mois et les sommes suivantes : 762,25 euros bruts à titre de prime de naissance, 1.000,00 euros bruts au titre de l'article 700 du code de procédure civile, ordonné à la société Nulle Part Ailleurs Production de lui remettre un bulletin de salaire et des documents sociaux conformes, condamné la société Nulle Part Ailleurs Production aux dépens,
- l'infirmer pour le surplus et statuant à nouveau et y ajoutant,
- requalifier les contrats de travail à durée déterminée d'usage conclus entre elle et les sociétés du groupe Canal Plus sur la période du 1er janvier 1998 au 16 avril 2014 en contrat de travail à durée indéterminée,
- condamner solidairement la société d'Edition de Canal Plus et la société Nulle Part Ailleurs Production à lui verser les sommes de :
 - 10.000,00 euros nets à titre d'indemnité de requalification de l'article L.1245-2 du code du travail, assortie des intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes,
 - 1.583,00 euros bruts à titre de rappel de prime de treizième mois pour 2009,
 - 1.489,00 euros bruts à titre de rappel de prime de treizième mois pour 2010,
 - 1.794,00 euros bruts à titre de rappel de prime de treizième mois pour 2011,
 - 1.472,00 euros bruts à titre de rappel de prime de treizième mois pour 2012,
 - 1.379,00 euros bruts à titre de rappel de prime de treizième mois pour 2013,
 - 389,00 euros bruts à titre de rappel de prime de treizième mois au prorata temporis pour 2014,

— assortir l'ensemble desdites sommes des intérêts de retard au taux légal à compter de leur date d'exigibilité,

— requalifier la rupture de la relation de travail à effet du 16 avril 2014, en licenciement irrégulier et sans cause réelle et sérieuse,

— condamner solidairement la société d'Edition de Canal Plus et la société Nulle Part Ailleurs Production à lui verser :

— 4.391,55 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

— 439,15 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

— 7.368,05 euros nets à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

— 35.000,00 euros nets à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse en application de l'article L.1235-3 du code du travail,

— 20.000,00 euros nets à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral et matériel du fait du harcèlement moral,

— assortir les sommes susvisées des intérêts de retard au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes,

— condamner solidairement la société d'Edition de Canal Plus et la société Nulle Part Ailleurs Production à lui remettre les documents de fin de contrat et les bulletins de paie de décembre 2009, décembre 2010, décembre 2011, décembre 2012, décembre 2013 et avril 2014 rectifiés, le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification de la décision,

— débouter la société d'Edition de Canal Plus et la société Nulle Part Ailleurs Production de l'ensemble de leurs demandes, fins et conclusions,

— condamner solidairement la société d'Edition de Canal Plus et la société Nulle Part Ailleurs

Production à lui verser la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens d'appel.

Par conclusions écrites et soutenues oralement à l'audience, la société d'Edition de Canal Plus et la société Nulle Part Ailleurs Production demandent à la cour de :

— confirmer le jugement en ce qu'il a mis hors de cause la société d'Edition de Canal Plus,

— confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande de requalification des contrats et les demandes incidentes,

— infirmer le jugement en ce qu'il a accordé à Mme X un rappel de salaire au titre de la prime de naissance et un rappel de salaire au titre du 13e mois et une indemnité au titre de l'article 700,

— débouter Mme X de ses demandes,

— la condamner aux entiers dépens.

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

MOTIFS

- Sur la prescription

Mme X entend obtenir la requalification des contrats à durée déterminée signés à compter du mois de janvier 1998.

Les sociétés intimées soulèvent l'irrecevabilité partielle de son action pour les contrats antérieurs à novembre 2009, en invoquant les dispositions des lois des 17 juin 2008 et 14 juin 2013 ayant successivement réduit le délai de prescription pour toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail à 5 ans puis 2 ans.

Mme X B, à tort, que la succession de contrats constituant une seule et même relation de travail, le délai de prescription de l'action en requalification ne court qu'à compter du terme du dernier contrat et permet ainsi au salarié de demander la requalification de l'ensemble de sa relation de travail matérialisée par des contrats à durée déterminée successifs quelle que soit leur antériorité.

En effet, aux termes de l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat 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.

Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat, court à compter de la conclusion de ce contrat et à compter de l'expiration de ce contrat lorsque l'action est fondée sur le motif du recours par l'employeur à un contrat temporaire.

Si le délai de l'action en contestation de l'exécution et de la rupture du contrat est passé de 5 ans à 2 ans par la loi du 14 juin 2013, un régime transitoire a été prévu dans les termes suivants : 'les dispositions du code du travail prévues au 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'.

Par conséquent, entre 1998 et juin 2008, la prescription trentenaire a commencé à courir, puis à compter de juin 2008 la prescription quinquennale s'est appliquée et, enfin, depuis le 17 juin 2013 (date de promulgation de la loi) le nouveau délai de 2 ans.

Mme X ayant saisi le conseil de prud'hommes par requête reçue le 6 novembre 2014, l'action en requalification des contrats est prescrite, en application des dispositions transitoires, pour la période antérieure au 6 novembre 2009 et ne sera donc examinée par la cour que la demande de requalification à compter du CDD signé le 12 novembre 2009 pour la période de travail s'achevant le 16 avril 2014, le précédent contrat ayant été signé le 1er octobre 2009 pour une durée s'étant achevée le 7 octobre suivant.

L'action est donc irrecevable pour la période antérieure au 6 novembre 2009 et il sera ajouté au jugement sur ce point.

- Sur la mise hors de cause de la société d'Edition de Canal +

Il ressort des fiches de paie et des lettres d'engagement que le dernier contrat signé avec la société d'Edition de Canal Plus date du 8 novembre 2001 pour une journée de travail, tous les contrats postérieurs produits aux débats ayant été conclus avec la société NPA Production.

La salariée soutient sa demande de condamnation solidaire des sociétés d'Edition de Canal Plus et NPA Production par le fait qu'elles font partie du groupe CANAL +, la seconde étant la filiale détenue quasiment à 100 % par la première, que la relation de travail nouée avec la société Edition de Canal Plus pour intervenir sur l'émission Groland s'est ensuite poursuivie avec la société NPA Production pour le même objet, que les deux sociétés, qui disposent du même siège social et des mêmes équipes, gèrent notamment les ressources humaines de manière centralisée.

Hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un co-employeur à l'égard du personnel employé par une autre société que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière.

Mme X ne justifie pas d'un lien de subordination maintenu avec la société d'Edition de Canal Plus postérieurement à la fin de son dernier contrat de travail à durée déterminée le 8 novembre 2001, ni d'une quelconque immixtion de cette dernière dans la gestion de la société NPA Production avec laquelle elle a noué une relation de travail distincte.

Par conséquent, la société d'Edition de Canal Plus sera mise hors de cause et le jugement confirmé sur ce point.

- Sur la demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 12 novembre 2009

Mme X fait valoir d'une part que la société NPA Production n'a pas respecté le formalisme requis par le code du travail et la convention collective et d'autre part que les contrats avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la société. Elle expose notamment qu'au cours de ses 16 années de collaboration, elle a été quasi-exclusivement affectée à la conception de l'émission Groland, sous ses diverses dénominations, exerçant la plupart du temps les fonctions de première assistante réalisateur (également parfois de deuxième assistante réalisateur), travaillant quasiment tous les mois,

sauf pendant les mois d'été ou ses congés maternités, c'est à dire de façon continue au sein de l'équipe.

La société NPA Production B que les contrats postérieurs à la prescription sont réguliers en la forme et que, sur le motif de recours, l'article L. 1242-2 du code du travail offre la possibilité de recourir à un contrat à durée déterminée dans certains secteurs, notamment dans celui de l'audiovisuel, que Mme X n'a jamais contesté son statut et que l'emploi occupé par la salariée n'est pas lié à son activité normale et permanente mais à la nature de l'émission Groland.

S'il résulte de la combinaison des articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1245-1 et D. 1242-1 du code du travail, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive numéro 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de ces contrats est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné.

Ainsi, la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de ces raisons objectives.

La société NPA Production est une société qui assure la production déléguée de programmes et qui relève du secteur d'activité de l'audiovisuel et en conséquence des dispositions visées par les articles L.1242-2 et D.1242-1 ci-dessus cités. La convention collective applicable comme l'accord collectif propre aux entreprises du groupe Canal Plus prévoient le recours aux CDD d'usage pour un certain nombre d'emplois dont celui de Mme X d'assistante réalisateur, ce point n'étant d'ailleurs pas contesté par les parties.

Il ressort des pièces produites et notamment des lettres d'engagement et des fiches de paie que Mme X a travaillé au sein de la société NPA Production régulièrement en qualité d'assistante réalisateur pendant des années, suivant les mêmes conditions (forfait de 8 heures journalières), sa mission consistant à seconder le réalisateur en veillant au bon déroulement du tournage dont il gère l'organisation.

La société NPA Production, pour s'opposer à la demande de requalification, se contente de soutenir que l'emploi de Mme X est lié à la nature spécifique de l'émission Groland, programme d'humour et de divertissement, qui peut prendre fin tous les ans en fonction des négociations avec le diffuseur et des réactions du public.

Or, les fonctions de premier assistant réalisateur sont inhérentes à la conception des émissions et essentielles pour la production d'un programme audiovisuel, ce qui constitue précisément l'activité de la société NPA Production. Ainsi, l'emploi de Mme X était rattaché à cette activité pérenne de l'entreprise, indépendamment de l'émission concernée et de son contenu et relevait de son activité normale et permanente.

Par ailleurs, la circonstance que Mme X ait pu avoir d'autres employeurs sur la période est sans effet sur la nature de l'emploi occupé au sein de la société NPA Production.

Ainsi, il ne ressort pas des pièces produites aux débats d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi occupé par Mme X au sein de la société NPA Production à compter du 12 novembre 2009, étant ajouté que l'absence de contestation de la salariée durant la relation contractuelle est sans incidence sur le bien fondé de sa demande en requalification.

En conséquence, la relation contractuelle sera requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée dans les limites de la prescription et le jugement infirmé sur ce point.

- Sur la rupture de la relation contractuelle

Lorsqu'un contrat à durée déterminée est requalifié en contrat à durée indéterminée, en cas de rupture ultérieure des relations contractuelles à l'initiative de l'employeur, les règles applicables au licenciement doivent être respectées.

Comme soutenu à juste titre par Mme X, sa collaboration avec la société a cessé le 16 avril 2014, aux termes de son dernier contrat, sans qu'une procédure de rupture n'ait été engagée et notamment sans qu'une lettre de licenciement ne lui soit adressée.

En conséquence, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à la salariée aux indemnités de rupture, outre une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

- Sur les demandes pécuniaires

En premier lieu, Mme X, qui a eu son second enfant en 2013, peut prétendre à la somme de 762,25 euros au titre de la prime de naissance, prévue par la convention collective et le jugement sera confirmé sur ce point.

S'agissant du rappel de salaire au titre du 13e mois également prévu par la convention collective, il ressort des fiches de paie et des calculs présentés par les parties qu'il est dû à Mme X la somme totale de 5.204 euros, ainsi détaillée : 99,58 euros au prorata du temps de travail sur l'année 2009, 1.322,92 euros pour l'année 2010, 1.495 euros pour l'année 2011, 1.226,67 euros pour l'année 2012, 670,83 euros pour l'année 2013 et 389 euros pour l'année 2014.

Le jugement sera infirmé sur le montant alloué.

S'agissant du salaire moyen sur les 12 derniers mois, il sera fixé, au vu des fiches de paie et compte tenu de la prime de 13e mois, à la somme de 1.356,14 euros.

S'agissant de l'ancienneté de la salariée, dès lors qu'il y a eu une interruption d'activité entre le premier contrat à l'intérieur de la période de cinq ans signé le 12 novembre 2009 et le contrat précédent qui s'est achevé le 7 octobre, l'ancienneté sera fixée au 12 novembre 2009 en l'absence de relation de travail continue, comme soutenu par l'employeur qui a précisé à

l'audience que les indemnités de licenciement ne pouvaient être calculées que sur les 5 dernières années.

Au vu de ces éléments, Mme X est bien fondée à obtenir le paiement des sommes suivantes:

— 1.500 euros au titre de l'indemnité de requalification en CDI, en application de l'article L.1245-2 du code du travail, qui dispose que le salarié a droit à une indemnité de requalification ne pouvant être inférieure à un mois de salaire et compte tenu de son ancienneté,

— 4.068,42 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et 406,84 euros au titre des congés payés afférents,

— 1.582,16 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Enfin, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, le salarié ayant plus de deux ans

d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement plus de 10 salariés a droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

Eu égard à l'ancienneté de Mme X, à son âge lors de la rupture de la relation contractuelle, à la rémunération moyenne versée et aux éléments qu'elle produit sur sa situation professionnelle postérieure, la cour dispose des éléments suffisants pour lui allouer la somme de 10.000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Sur le remboursement des indemnités de chômage

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société NPA Production aux organismes concernés, parties au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'ils ont versées le cas échéant à Mme X à compter du jour de son licenciement, et ce à concurrence de six mois.

- sur le harcèlement moral

Au terme 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.

Mme X fait valoir qu'au cours des dernières années de collaboration au sein du groupe Canal +, elle a subi une précarisation et une dégradation de ses conditions de travail très

importantes, ayant créé une souffrance importante au travail ; que progressivement, à partir de 2007, elle a vu son nombre d'heures diminuer ; qu'à compter de mai 2011, la société NPA Production a systématiquement recouru à ses services pour une durée ne dépassant pas 10 jours par mois et que le nombre moyen d'heures de travail mensuelles d'environ 50 heures est tombé à 40 heures en 2014 ; qu'en augmentant le nombre de salariés embauchés en CDD d'usage et en gérant le planning sans aucune considération à l'endroit des salariés, la société a utilisé des méthodes de gestion caractérisant un harcèlement moral ; qu'en outre, Mme Y, chargée de production, mettait systématiquement les salariés en concurrence pour l'attribution des jours de tournage, a confié à un stagiaire les missions de l'assistant réalisateur et lui a fait des remarques sexistes et des blagues douteuses concernant la répartition du travail ; qu'elle lui a refusé le paiement de la journée de travail du 9 décembre 2010 au motif qu'elle était arrivée en retard à son poste à cause de la neige.

La cour constate que les griefs afférents aux missions confiées au stagiaire et aux propos sexistes ou blagues douteuses ne sont étayés par aucune pièce.

De même, il ressort des pièces produites par la salariée qu'elle a signé un contrat de travail pour le mois de décembre 2010 ne visant pas le 9 décembre, mais exclusivement les 10, 13, 14 et 15 décembre, ce qui correspond à son bulletin de salaire du mois de décembre et aux feuilles de service. La seule pièce mentionnant la journée du 9 décembre 2010 comme ayant été travaillée, à savoir l'attestation de M. Shadzi, réalisateur, qui déclare que la salariée était arrivée ce jour là dans son équipe en retard, n'est pas probante, ayant été établie le 10 avril 2015, soit plus de 4 ans après. Ce fait reproché à l'employeur n'est donc pas établi.

S'agissant des attestations produites aux débats, force est de constater en premier lieu que certaines d'entre elles ne mentionnent pas la salariée et font état, d'une façon générale, d'une dégradation de l'ambiance au sein de l'équipe du fait du comportement de Mme Y sans néanmoins citer de dates, de propos, de comportements précis permettant d'apprécier la réalité des faits dénoncés d'"abus de pouvoir" ou de "harcèlement moral".

Par ailleurs, si les attestants déplorent une baisse du nombre de contrats d'engagement, Mme X n'était pas la seule visée par ce fonctionnement de la société qui relève de son pouvoir d'organisation de son activité, étant relevé également que sur la période litigieuse la salariée a été en congé maternité et qu'elle ne justifie pas avoir sollicité de son employeur la possibilité d'effectuer des journées de travail supplémentaires.

Enfin, Mme X qui fait état d'une souffrance importante au travail ne produit aucune pièce d'ordre médical attestant de son état de santé.

En conséquence, le seul fait de la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée ne saurait laisser présumer des agissements répétés de harcèlement moral et le jugement qui avait rejeté cette demande sera confirmé.

- Sur les demandes accessoires

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 jugement. Les créances indemnitaires sont productives d'intérêts à compter de la décision qui les ordonne.

La société NPA Production devra remettre à Mme X une attestation pôle emploi et un certificat de travail conformes à la présente décision, ainsi qu'une fiche de paie récapitulative des rappels de salaire et indemnités allouées, sans qu'il soit nécessaire d'ordonner une astreinte.

Partie succombante, la société NPA Production sera condamnée aux entiers dépens et condamnée à payer à la salariée la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, en sus de celle versée en première instance.

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, par arrêt CONTRADICTOIRE,

CONFIRME le jugement déferé en ce qu'il a :

- déclaré la société d'Edition de Canal Plus hors de cause,
- rejeté la demande au titre du harcèlement moral,
- condamné la société Nulle Part Ailleurs Production à verser à Mme X les sommes de :
- 762,25 euros bruts à titre de prime de naissance,
- 1.000,00 euros bruts au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- et en outre les dépens,

INFIRME le jugement déferé pour le surplus, statuant à nouveau et y ajoutant,

CONSTATE la prescription de l'action en requalification pour les contrats conclus avant le 12 novembre 2009,

REQUALIFIE les contrats de travail à durée déterminée conclus entre Mme X et la société Nulle Part Ailleurs Production à compter du 12 novembre 2009 en contrat de travail à durée indéterminée,

REQUALIFIE la rupture de la relation de travail à effet du 16 avril 2014 en licenciement sans cause réelle et sérieuse,

FIXE à la somme de 1.356,14 euros le salaire brut mensuel moyen de Mme X,

CONDAMNE la société Nulle Part Ailleurs Production à verser à Mme X les sommes de :

- 5.204 euros au titre de la prime de 13e mois sur les années 2009 à 2014,
- 1.500 euros au titre de l'indemnité de requalification en CDI,
- 4.068,42 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,

- 406,84 euros au titre des congés payés afférents,
- 1.582,16 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 10.000 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 2.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

ORDONNE le remboursement par la société Nulle Part Ailleurs Production aux organismes concernés des indemnités de chômage versées à Mme X du jour de son licenciement à ce jour, à concurrence de six mois,

RAPPELLE que les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du 12 novembre 2014 et les créances indemnitaires à compter de la décision qui les ordonne,

DIT que la société Nulle Part Ailleurs Production devra transmettre à Mme X dans le délai d'un mois suivant la notification de la présente décision un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes à cette dernière, ainsi qu'une fiche de paie récapitulative des rappels de salaire et indemnités allouées,

REJETTE la demande d'astreinte,

CONDAMNE la société Nulle Part Ailleurs Production aux dépens.

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, conformément à l'avis donné aux parties à l'issue des débats et à l'avis de prorogation, en application de l'article 450 du code de procédure civile, et signé par Mme Dominique DUPERRIER, président, et Mme Brigitte BEUREL, greffier.

Le GREFFIER Le PRESIDENT