

Cour d'appel de Nouméa

N° 23/00088

Chambre sociale

Arrêt du 09 Décembre 2024

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 23 Mai 2023 par le Tribunal du travail de NOUMEA (RG n° :21/191)

Saisine de la cour : 14 Novembre 2023

APPELANT

S.A.R.L. [2],

Siège social : [Adresse 1]

Représentée par Me Yann ELMOSNINO, avocat au barreau de NOUMEA

Substitué lors des débats par Me CHAMBARLHAC avocat du même barreau

INTIMÉ

Mme [Y] [M]

née le 08 Janvier 1969 à [Localité 3],

demeurant [Adresse 4]

Représentée par Me Virginie BOITEAU de la SELARL VIRGINIE BOITEAU, avocat au barreau de NOUMEA

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 Octobre 2024, en audience publique, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe DORCET, Président de chambre, président,

M. François BILLON, Conseiller,

Madame Béatrice VERNHET-HEINRICH, Conseillère,

qui en ont délibéré, sur le rapport de Madame Béatrice VERNHET-HEINRICH.

Greffier lors des débats et lors de la mise à disposition : M. Petelo GOGO

09/12/2024 : Copie revêtue de la formule exécutoire - Me BOITEAU ;

Expéditions - Me ELMOSNINO;

- SARL [2] et Mme [M] (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

ARRÊT :

- 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 à l'article 451 du code de procédure civile de la Nouvelle-Calédonie,

- signé par Mme Béatrice VERNHET -HEINRICH, Monsieur Philippe DORCET, président, étant empêché et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Mme [Y] [M] a été embauchée par contrat à durée indéterminée à compter du 2 avril 2002 par M. [F] [N] et les exploitants successifs de ce magasin dont la société '[2]' à compter du premier janvier 2017 en qualité d'employée polyvalente, niveau 2, 1er échelon de la convention 'Commerce et divers', moyennant en son dernier état un salaire mensuel brut de 167. 310 francs pacifiques pour 169 heures mensuelles (convention commerce) outre sa prime d'ancienneté.

Le 19 août 2020, Mme [K], une des gérantes a adressé un message via Messenger au terme duquel elle demandait aux salariées de ne plus se présenter dès le lendemain à leur poste, leurs soldes de tout compte devant être préparés.

Par courrier daté 20 août 2020 remis par exploit d'huissier le jour même, Mme [M] a été convoquée à un entretien préalable à une mesure de licenciement pour faute grave fixé le 28 août 2020 et mise à pied immédiatement.

Par courrier daté du 28 août 2020, Mme [M] a été licenciée pour faute grave, l'employeur lui reprochant d'avoir volé des marchandises du magasin (2 paquets de Benson) le 29 juillet 2020 et d'avoir laissé le 29 juillet 2020 une cliente (une certaine Mme [X]) prendre un paquet de cigarette (un roulé de Winfield) pour le donner à une personne étrangère du magasin et sortir avec une marmite de cuisine sans payer.

Par jugement dont appel du 23 mai 2023, le tribunal du travail de Nouméa a

- dit que le licenciement pour faute grave est irrégulier, et non justifié ;

- dit que la classification de Mme [Y] [M] est le niveau III échelon 1 de la convention collective du commerce et non le niveau IV échelon 2 ;
- condamné la société [2] à lui verser les sommes suivantes :
 - * -Huit cent quatre-vingt-dix-sept mille sept cent quatre-vingt-cinq (897.785) francs pacifiques à titre de dommages intérêts compte tenu du préjudice subi suite au non-paiement des primes de fin d'année en exécution de l'article 25 de la convention collective du commerce ;
 - * -Cinquante-six mille cinq cent soixante-seize (56.576) francs pacifiques à titre de paiement de la période de mise à pied conservatoire du 20 au 28 août 2020 ;
 - *-Six cent soixante-treize mille cent trente et un (673.131) francs pacifiques au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - *-Soixante-sept mille trois cent treize (67.313) francs pacifiques à titre de congés payés sur préavis ;
 - *-Cinq cent vingt-trois mille cinq cent trente-sept (523.537) francs pacifiques a titre d'indemnité légale de licenciement ;
 - *-Quatre millions cinquante mille (4.050.000) francs pacifiques à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - * -Deux cent cinquante mille (250.000) francs pacifiques à titre de préjudice moral distinct
- condamné la société [2] à lui verser les rappels de salaires dus compte tenu de la reclassification retenue niveau III, échelon 1 ainsi que les rappels de prime d'ancienneté ;
- débouté Mme [M] du surplus de ses demandes ;
- condamné la société [2] à remettre à Mme [M] un certificat de travail et des bulletins de salaire conformes à la période travaillée et à la présente décision ;
- dit que les créances salariales produiront intérêts au taux légal à compter de la décision à intervenir pour les créances indemnitaires et à compter de la requête introductive pour les créances salariales ;
- fixé la rémunération moyenne des trois derniers mois à la somme de deux cent vingt-quatre mille trois cent soixante-dix- sept (224.377) francs pacifiques ;
- rappelé que l'exécution provisoire est de plein droit sur les créances salariales dans la limite des dispositions de l'article 886-2 du code de procédure civile de Nouvelle-Calédonie ;
- ordonné l'exécution provisoire en ce qui concerne le surplus des demandes a concurrence de 50% de la somme allouée ;
- condamné la société [2] à payer à Mme [M] la somme de cent quatre-vingt mille (180.000) francs pacifiques au titre des frais irrépétibles engagés ;
- condamné la société [2] aux dépens.

PROCÉDURE D'APPEL

La société [2] a relevé appel de ce jugement par requête enregistrée au greffe de la cour d'appel le 23 juin 2023.

L'appelante n'ayant pas déposé son mémoire ampliatif dans le délai fixé par l'article 904 du code de procédure civile, l'affaire a été radiée du rôle des instances en cours par ordonnance du magistrat en charge de la mise en état du 09 novembre 2023.

Elle a été rétablie sur la demande de son conseil qui a déposé son mémoire le 14 novembre 2023.

Au terme de ce mémoire valant pour ses dernières conclusions, oralement soutenues à l'audience du 24 octobre 2024, elle demande à la cour de :

- la déclarer recevable en son appel
- infirmer le jugement rendu par le tribunal du travail de Nouméa en toutes ses dispositions

Statuant à nouveau,

- réduire le montant des indemnités sollicitées par Mme [M] à la somme de 500 000 francs pacifiques tous chefs de préjudices et rattrapages de salaires confondus
- débouter Mme [M] de toutes ses plus amples demandes, fins et conclusions

Dans ses dernières conclusions notifiées par voie électronique le 20 décembre 2023, oralement soutenues à l'audience du 24 octobre 2024, Mme [M] demande à la cour de confirmer le jugement n°23-113 du tribunal du travail de Nouméa en ce qu'il a :

- dit que le licenciement pour faute grave est irrégulier et non justifié
- dit que la classification de Mme [M] est le niveau III échelon 1 de la convention collective du commerce
- condamné la société [2] à verser à Mme [M] :

* 897.785 francs pacifiques à titre de dommages intérêts compte tenu du préjudice subi suite au non-paiement des primes de fin d'année en exécution de l'article 25 de la convention collective du commerce

*56.576 francs pacifiques à titre de paiement de la période de mise à pied conservatoire du 20 au 28 aout 2020

* 673.131 francs pacifiques au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

* 67.313 francs pacifiques à titre de congés payés sur préavis

* 523.537 francs pacifiques à titre d'indemnité légale de licenciement

* 4.050.000 francs pacifiques à titre de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

-condamné la société '[2]' à remettre à Mme [M] un certificat de travail et des bulletins de salaire conformes à la période travaillée et à la présente décision

-fixé le salaire de référence à la somme de 224.377 francs pacifiques

-condamné la société '[2]' à payer la somme de 180.000 francs pacifiques au titre des frais irrépétibles et aux entiers dépens de première instance

Y ajoutant,

-condamner la société '[2]' à verser à Mme [M] à

*la somme de 963.580 francs pacifiques à titre de rappel de salaires et de congés payés dus en application du coefficient 227 au titre des rappels de salaires et de congés payés de 2016 à 2020.

* la somme de 87.599 francs pacifiques au titre du rappel sur primes d'ancienneté pour les années 2016 à 2020

-condamner la société '[2]' à verser à Mme [M] la somme 1.500.000 francs pacifiques à titre de dommages intérêts compte tenu du préjudice distinct lié aux conditions vexatoires et brutales de son licenciement,

-condamner la société '[2]' à rembourser à Mme [M] la somme de 450.000 francs pacifiques au titre des frais irrépétibles engagés et aux entiers dépens d'appel dont distraction au profit de la Selarl Virginie Boiteau, avocate aux offres de droit.

L'affaire a été fixée à l'audience du 27 juin 2024 par ordonnance du magistrat chargé de la mise en état en date du 06 mars 2024. Elle a été renvoyée par mention au dossier à la date du 24 octobre 2024, en raison d'une nécessité de service consécutive aux événements impactant le territoire.

Lors de l'audience du 24 octobre 2024, l'appelante, par la voix de son conseil a expliqué qu'elle exploite un commerce d'alimentation qui, sans être prospère parvenait à des résultats d'exploitation équilibrés mais qu'à compter de l'année 2020, des difficultés financières sont apparues, en raison notamment de nombreux écarts de caisse. En visionnant les vidéos des caméras installées dans le magasin, les gérants ont constaté que les salariées dont Mme [M], prenaient des produits dans le magasin sans le signaler ni noter les produits emportés pour leurs besoins personnels, ce qui constitue des vols pour lesquels ils ont déposé plainte.

Mme [M], par la voix de son conseil reprend les éléments déjà évoqués en première instance en rappelant que son licenciement comme celui de trois autres salariés étaient en réalité motivé , par la volonté de faire échec aux dispositions de l'article Lp 121-3 du code du travail, applicables en cas de reprise du magasin par l'enseigne Auchan et développe oralement l'ensemble des arguments soutenus en première instance.

MOTIFS DE LA

DÉCISION

La cour est saisie de l'appel principal de la société '[2]', qui conteste la décision du tribunal de travail ayant déclaré sans cause réelle et sérieuse le licenciement de Mme [M], après avoir procédé à sa reclassification professionnelle.

Elle est également saisie de l'appel incident de la salariée qui prie la cour de condamner son employeur au paiement de divers rappels sur salaires, congés payés et primes d'ancienneté de 2016 à 2020 soit la somme de 963 580 francs pacifiques et celle de 87 5999 francs pacifiques au titre de rappel de primes d'ancienneté.

I. Sur la reclassification professionnelle.

Le tribunal a jugé que les tâches habituellement confiées à Mme [M] (ouverture et fermeture du magasin, réception de la clientèle, encaissements, passage de commandes et remise de chèques au fournisseurs ,) sans être des missions d'encadrement relevant du Niveau IV 2ème échelon, entraînent en revanche dans une classification supérieure à la classification donnée par l'employeur , qui est celle du niveau III premier échelon , coefficient 227 , avec un salaire minimum de 180 465 francs pacifiques ce qui justifiait sa demande de rappels de salaires sur cette base pour les années 2017 à 2020.

La société [2], conteste cette décision, en considérant qu'il n'y avait pas lieu de réévaluer ses fonctions, au motif qu'elle était titulaire de la licence permettant la vente d'alcool.

Mme [M] rappelle qu'elle a été engagée comme employée polyvalente échelon I - niveau II correspondant à l'exécution de travaux simples ou répétitifs alors même que les fonctions qui lui étaient confiées relevaient d'un niveau supérieur. Elle précisait être notamment désignée pour assurer l'ouverture et la fermeture de la boutique, et avoir été désignée en qualité de gérante de la société '[2]' pour exploiter le débit de boisson de troisième classe dans le magasin. Elle ajoute qu'elle effectuait également l'ensemble de la comptabilité, passait commande auprès des fournisseurs. Elle demande en conséquence la confirmation du jugement sur ce point, et la condamnation de la société '[2]' à lui verser les rappels de salaires, congés payés et primes d'ancienneté résultant de cette reclassification.

La cour confirme l'analyse du tribunal du travail, lequel a retenu à juste titre que les fonctions confiées à Mme [M], telles que décrites par la salariée et confirmées par les attestations de ses collègues, Mme [A] et Mme [V] , de M. [T] , agent commercial au sein de la société Socalait, ou encore de Mme [U], qui tient un commerce voisin, correspondaient dans la grille de la convention collective applicables aux métiers du commerce, au premier échelon du niveau III avec un coefficient de 227.

Elle justifie en cause d'appel du décompte détaillé des sommes qui lui sont dues de ce chef, après déduction des salaires et congés payés effectivement versés au cours des cinq années précédant la saisine du tribunal, limites posées par la prescription quinquennale. La société '[2]' sera en conséquence condamnée de ce chef à lui verser la somme réclamée de 963 580 francs pacifiques, majorée des intérêts au taux légal à compter du l'acte introductif d'instance du 6 août 2021.

II Sur le licenciement

a. Sur la régularité de la mesure de licenciement

Le tribunal a retenu le caractère irrégulier de la sanction disciplinaire motif pris que l'employeur a remis à Mme [M] la lettre lui notifiant son licenciement dès la fin de l'entretien préalable, c'est à dire le 28 août 2020, alors que selon l'article Lp 122-4 cette lettre ne peut être expédiée au salarié moins de un jour franc après la date prévue pour l'entretien préalable.

Ce fait n'est pas contesté par l'employeur.

Cette décision sera en conséquence confirmée purement et simplement par la cour.

b. Sur le bien-fondé du licenciement.

Le tribunal, après avoir rappelé les termes de la loi, mettant à la charge de l'employeur l'obligation de prouver la matérialité des faits reprochés au salarié, tels qu'énoncés dans la lettre lui ayant notifié son licenciement, a considéré à juste titre que la société [2] n'apportait pas la preuve des faits de vols, ni les faits de complicité de vols de paquets de cigarettes et de marmite commis par une certaine [X]. Le tribunal avait relevé qu'à l'appui de ses accusations, l'employeur faisait uniquement état d'un dépôt de plainte sans produire le procès-verbal, et d'images captées par la caméra de vidéosurveillance, non versées aux débats. La juridiction du travail, retenait encore que la société [2] ne s'expliquait pas sur la pratique de l'entreprise invoquée par Mme [M] consistant à prélever sur les salaires les marchandises achetées par la salariée et notée sur un registre, tels que cela résultait des témoignages de deux collègues. Il ne s'expliquait pas d'avantage sur l'attestation de Mme [D], désignée comme étant [X], accusée d'avoir dérobé la marmite, attestation au terme de laquelle cette dernière expliquait travailler pour son compte tous les après-midi, sans être déclarée, à la confection de plats pour le restaurant, ou encore, à effectuer des livraisons, du gardiennage, et du ménage, justifiant ainsi le fait qu'elle soit sortie du restaurant avec une marmite et ait remplacé la salariée le temps de la pause de Mme [M] le 29 juillet à 19 heures.

Devant la cour, la société '[2]' affirme que les faits reprochés à Mme [M] sont constitutifs d'une faute grave et verse au dossier en copie, des extraits des procès-verbaux et des rappels à la loi notifiés aux intéressées.

Mme [M] demande à la cour de confirmer l'absence de toute cause réelle et sérieuse à son licenciement. Elle souligne l'absence de toute poursuite pénale à la suite de la plainte déposée à son encontre, rappelant que l'enquête concernait essentiellement trois autres salariées, dont une seule, a reconnu le vol de deux paquets de cigarettes, et que les images extraites des bandes vidéo ne permettaient pas de la reconnaître et de l'identifier.

L'article Lp 122 -3 du code du travail énonce que tout licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse ce qui nécessite la preuve de griefs matériellement vérifiables et objectifs qui soient suffisamment pertinents et rendent inéductable la rupture du contrat de travail. Par ailleurs il ressort de l'article Lp 122-33 du même code qu'il appartient au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, tels qu'ils sont énoncés dans la lettre de licenciement.

Au cas d'espèce, la société '[2]' a notifié sa décision de licencier Mme [M] [Y] dans les termes suivants :

' Nous faisons suite au courrier envoyé par huissier avec remise en main propre le 20 août 2020 et dans lequel était exposé le motif qui nous amenait à envisager votre licenciement ;

Après une enquête interne, et un visionnage des caméras de sécurité, les éléments suivants en sont ressortis :

* le 29 juillet 2020 à 22 heures et 44 minutes, et 56 secondes (heure enregistrée sur la caméra) vous laissez sortir une certaine '[X]' de l'établissement avec une marmite cuisine au sein de celui-ci.

* Par la suite, vous prenez deux paquets de 'Benson' pour les introduire dans votre sac en faisant semblant de noter cela sur votre feuille de crédit. Or, rien n'a été noté, ni payé après vérification.

* Encore une fois, vous avez pendant votre service, laisser '[X]' le 29 juillet 2020 à 19 heures et 08 secondes passer derrière la caisse pour se servir sans autorisation du /des gérants. Celle-ci prend un roulet de Winfield bleu pour le donner à une personne étrangère au magasin ' '

A la suite de quoi, nous estimons clairement que les faits de vols son caractérisés et réitérés ainsi que matériellement établis et qu'ils vous sont imputables.

S'agissant de la gravité des faits fautifs, ce seul grief est suffisant à lui seul pour justifier votre licenciement' (...) ' '

La cour observe que les seuls éléments nouveaux apportés par l'employeur en cause d'appel pour justifier de la matérialité des faits allégués consistent en la production en copie du dossier pénal contenant, le compte rendu d'enquête après identification visant Mme [G] [E] , Mme [O] [V], et Mme [Z] [V], ainsi que la plainte déposée à l'encontre des deux dernières le 19 août 2020 , leur audition et la notification des rappels à la loi dont elles ont fait l'objet les 19 et 20 octobre 2020. S'agissant de Mme [M] [Y], il n'est remis que le procès-verbal de la plainte déposée le lendemain par la gérante de la société [2]. Celle -ci expliquait qu'elle avait d'abord décidé d'en rester là avec Mme [M] et Mme [E] , dans la mesure où elles s'étaient excusées, mais qu'elle avait finalement décidé de porter plainte contre elles après avoir trouvé un piquet de grève devant le magasin en arrivant le matin .Elle déclarait qu'il s'agissait en réalité de vols organisés commis dans son commerce par ses quatre employées ainsi que par certaines de leurs connaissances qui se présentaient et faisaient comme bon leur semblait. La plaignante déclarait, s'agissant de Mme [M] [Y] qu'elle avait pris un rouleau de film plastique et l'avait remis à des personnes extérieures au magasin, le pire étant, selon la plaignante, qu'elle ait fermé le magasin avec des personnes qui se trouvaient à l'intérieur'.

Cependant, les quelques images extraites de la bande vidéo de la caméra de surveillance sont absolument illisibles et ne permettent pas d'identifier quiconque. Par ailleurs, Mme [M] [Y], qui n'a même pas été entendue par les policiers, n'a fait l'objet d'aucune poursuite pénale.

Ces seuls éléments ne sont donc pas suffisants pour asseoir la matérialité des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, ni pour les qualifier de vols, au regard des explications données par Mme [V] [Z] et de Mme [E], au sujet de la pratique' des fiches de crédit' suivie dans l'entreprise, et non contestée par l'employeur, permettant aux employés de noter leurs achats ' sur une note pour les voir déduire du montant de leur salaire.

De même la manière, les explications de Mme [D], dénommée '[X]' au sujet de sa collaboration quotidienne à certaines tâches du magasin, qui n'est pas démentie par l'employeur est une explication rationnelle que rien ne vient contredire, au fait qu'elle soit sortie du magasin avec une marmite sous le bras.

En définitive, aucun des griefs formés à l'encontre de Mme [M] [Y] n'est démontré.

Dans ces conditions, il convient de confirmer la décision du premier juge qui a déclaré son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

II Sur les conséquences financières

a. Sur les sommes déjà allouées par le tribunal du travail.

Le tribunal a déterminé les sommes dues à Mme [M], en réparation des préjudices consécutifs à son licenciement sans cause réelle et sérieuse, en rappel de primes de fin d'années (de 2016 à 2020), et en rappel de salaire sur mise à pied et préavis en condamnant la société [2] à lui une somme globale de 6 518 342 francs pacifiques (897 785 + 56 576 + 673 131 + 67 313 + 523 537 + 4 050 000 + 250 000)

La société [2], qui reconnaît l'irrégularité dans la procédure suivie pour licencier Mme [M] demande à la cour de réduire le montant des indemnités réclamées par la salariée à la somme de 500 000 francs pacifiques.

Mme [M] demande confirmation des indemnités allouées par la juridiction du travail à l'exception de celle de 250 000 francs pacifiques qui lui a été attribuée en raison du caractère vexatoire du licenciement, somme qu'elle estime insuffisante qu'elle demande à la cour de porter à la somme de 1 500 000 francs pacifique.

Il ressort des motifs ci-dessus exposés que Mme [M] a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de toute cause réelle et sérieuse. Elle est en droit de prétendre de ce chef, à la réparation du préjudice correspondant au montant du salaire non perçu pendant la mise à pied conservatoire (56 576 francs pacifique) au montant des indemnités compensatrices du préavis et des congés payés sur préavis (673 131 et 67 313 francs pacifique), à l'indemnité légale de licenciement, (523 537 francs pacifiques) ainsi qu'aux dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dues, en leur principe, ces sommes ne sont pas remises en cause devant la cour, quant à leur mode de calcul. Elles seront en conséquence confirmées purement et simplement dans leur montant.

Il en est de même de la somme de 897 785 francs pacifiques correspondant à l'indemnité venant compenser le non-paiement des primes de fin d'année, prévues par l'article 25 de la convention collective des employés du commerce, depuis l'année 2016 et jusqu'à l'année 2020.

S'agissant de l'appel incident formé par la salariée au titre de la réparation de son préjudice moral découlant des conditions vexatoires et brutales dans lesquelles son licenciement a été prononcé, la cour retient, comme le premier juge, que les accusations non fondées de vol, utilisées par l'employeur pour déstabiliser une salariée, et asseoir une mesure disciplinaire intervenant après plus de dix-huit ans d'ancienneté à son service, ont nécessairement affecté Mme [M]. La cour considère cependant que la somme de 250 000 francs pacifique que lui a allouée le tribunal du travail correspond à la juste réparation de ce préjudice.

Le jugement sera en conséquence confirmée de ce chef.

b. Sur les sommes réclamées par Mme [M] au titre de sa reclassification professionnelle appliquée sur les salaires, congés payés et primes d'ancienneté.

Le tribunal a prononcé la condamnation de la société '[2]' à verser à Mme [M] les rappels de salaire et de congés payés dus en raison de la reclassification professionnelle retenue à savoir, niveau III échelon I de la convention collective 'commerce' mais la juridiction du travail n'a pas chiffrée cette créance, que Mme [M] a calculée et évaluée à la somme globale de 963 580 francs selon un décompte détaillé, qui n'est ni contesté par l'employeur, ni sérieusement contestable.

La salariée a, de la même manière, procédé au calcul de la créance due au titre des primes d'ancienneté définies en fonction de cette reclassification sur la même période et remis un décompte détaillé non contesté permettant de la chiffrer à la somme de 87 599 francs pacifiques.

Il convient en conséquence de faire droit à ces demandes en condamnant la société [2] à lui payer ces sommes de 963 580 francs pacifiques et de 87 599 francs pacifiques.

III Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme [M] [Y] l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer en cause d'appel. Une indemnité de 150 000 francs pacifiques lui sera allouée de ce chef.

IV Les dépens.

La société [2], qui succombe sera condamnée aux entiers dépens de l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

- Confirme le jugement critiqué en toutes ses dispositions,

Y ajoutant,

- Condamne la société [2] à verser à Mme [Y] [M] la somme de 963 580 francs pacifiques à titre de rappels de salaire et de congés payés dus en application du coefficient 227 au titre des années 2016 (à compter du 1er septembre 2016), 2017 2018 2019 et 2020.

- Condamne la société [2] à verser à Mme [Y] [M] la somme 87 599 francs pacifiques au titre des rappels de la prime d'ancienneté sur la période du 1^{er} septembre 2016 au mois à l'année 2020.

- Rappelle que ces créances, de nature salariale produiront intérêts au taux légal à compter de la requête introductive d'instance,

- Déboute Mme [Y] [M] du surplus de sa demande relative à l'indemnisation du préjudice moral découlant du caractère brutal et vexatoire de son licenciement

- Condamne la société [2] à verser à Mme [Y] [M] la somme de 150 000 francs pacifiques sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile

- Condamne la société [2] à verser aux entiers dépens de l'instance d'appel.