

**TRIBUNAL ADMINISTRATIF
DE NOUVELLE-CALÉDONIE**

N° de pourvoi : 23/00014

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Chambre sociale

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Arrêt du 06 Juin 2024

Numéro R.G. : N° RG 23/00014 - N° Portalis DBWF-V-B7H-TY4

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 21 Février 2023 par le Tribunal du travail de NOUMEA (RG n° :21/34)

Saisine de la cour : 21 Mars 2023

APPELANT

Mme [U] [H]

née le 27 Janvier 1961 à [Localité 4]

demeurant [Adresse 1]

Représentée par Me Marie-katell KAIGRE, avocat au barreau de NOUMEA, substituée par Maître Alexe-Sandra VU, du même barreau

INTIMÉS

S.A.R.L. ETOILE FILANTE 3, représentée par sa gérante en exercice

Siège social : [Adresse 3]

Représentée par Me Pierre-henri LOUAULT, avocat au barreau de NOUMEA

CAISSE DE COMPENSATION DES PRESTATIONS FAMILIALES DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DE PREVOYANCE (CAFAT)

Siège social : [Adresse 2]

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 04 Avril 2024, en audience publique, devant la cour composée de :

Monsieur Philippe DORCET, Président de chambre, président,

Mme Marie-Claude XIVECAS, Conseillère,

Madame Béatrice VERNHET-HEINRICH, Conseillère,

qui en ont délibéré, sur le rapport de Madame [J] [T].

06/06/2024 : Copie revêtue de la forme exécutoire : - Me KAIGRE ;

Expéditions : - Me LOUAULT ;

- CAFAT , Mme [H] , SARL ETOILE FILANTE 3 (LR/AR)

- Copie CA ; Copie TT

Greffier lors des débats : Mme Isabelle VALLEE

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

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 Monsieur Philippe DORCET, président, et par M. Petelo GOGO, greffier, auquel la minute de la décision a été transmise par le magistrat signataire.

PROCÉDURE DE PREMIÈRE INSTANCE

Mme [U] [H] a été embauchée, en qualité d'aide cuisinière à compter du 30 août 2017, par la société à responsabilité limitée 'Etoile filante 3', sans remise effective du contrat de travail au moment de l'embauche.

Elle a été victime d'un accident de travail le 23 octobre 2017 à la suite d'une chute sur le carrelage glissant du sol du restaurant et s'est rapprochée de son employeur pour obtenir à ce moment là, la remise de son contrat de travail, document qui lui était réclamé par la Cafat pour la prise en charge de l'accident.

Estimant que le contrat de travail qui lui a été effectivement remis le 28 novembre 2023 n'était pas conforme à ce qui avait été convenu entre les parties, en ce sens qu'il était noté que la convention était à durée limitée de trois mois, et pour un temps partiel, alors que cela n'était pas prévu, Mme [U] [H], a par acte du 02 août 2019 fait citer la société 'Etoile filante 3 ' devant le tribunal du travail, statuant en référé afin d'obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et la qualification de sa rupture en licenciement nul, ainsi que sa condamnation au paiement de diverses sommes indemnitaires ou salariales.

Le juge des référés, par ordonnance du 30 août 2019 a accueilli ses demandes, y faisant partiellement droit, mais la cour a, par arrêt du 8 octobre 2020, infirmé la décision en toutes ses dispositions, en invitant les parties à se pourvoir au fond,

Enfin le tribunal du travail, saisi au fond par requête introductive d'instance du 12 février 2021 a par jugement dont appel du 21 février 2023 :

- requalifié le contrat de travail ayant lié Mme [U] [H] à la société 'Etoile filante 3" en contrat à durée indéterminée ;
- débouté Mme [U] [H] de la demande tendant à requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein ;
- dit que Mme [U] [H] a fait l'objet d'un licenciement nul ;
- condamné la société 'Etoile filante 3" à lui payer à titre de provision les sommes suivantes
 - *deux cent mille (200.000) francs pacifique à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse ;
 - * cent mille (100.000) francs pacifique à titre de dommages-intérêts pour préjudice distinct
- dit que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;
- fixé à soixante-quinze mille (75.000) francs pacifique la moyenne des trois derniers salaires
- débouté Mme [U] [H] du surplus de ses demandes
- condamné la société la 'Etoile filante 3" à payer à Mme [U] [H] la somme de cent cinquante mille (150.000) francs pacifique au titre de frais irrépétibles ;
- fixé à quatre (4) unités de valeur, le coefficient de base servant au calcul de la rémunération de maître Marie-Katell Kaigre, avocate au barreau de Nouméa, désignée au titre de l'aide judiciaire.

PROCÉDURE D'APPEL

Mme [U] [H] a relevé appel de ce jugement par requête déposée devant la cour le 21 mars 2023.

Dans son mémoire ampliatif déposé sur le réseau privé virtuel d'avocats le 16 mai 2023 et développé à l'audience du 7 décembre 2023, elle demande à la cour de :

- dire et juger l'appel recevable en ses formes et délais,
- dire l'appel bien fondé et infirmer le jugement rendu le 21 février 2023 par le tribunal du travail de Nouméa, en ce qu'il a débouté Mme [U] [H] de ses demandes tendant à obtenir la reconnaissance d'un temps plein, la reconnaissance de dissimulation d'emploi, ainsi que de sa demande de réintégration au sein de la société,
- constater que Mme [U] [H] n'a jamais reçu de plannings lui permettant de savoir à l'avance son rythme de travail, et que les informations conventionnelles ne lui permettaient pas de savoir son rythme de travail,

-constater que le contrat de travail de Mme [U] [H] prévoit une exclusivité incompatible avec un contrat à temps partiel,

-rappeler que Mme [U] [H] a été placée en accident du travail du 21 octobre 2017 au 07 juin 2018,

-constater que la rupture du contrat de Mme [U] [H] en date du 30

novembre 2017 constitue un licenciement nul pour être intervenu pendant la suspension du contrat de travail due à un accident du travail,

-ordonner la réintégration de Mme [U] [H] au sein de la société 'Etoile filante3"

-constater que le salaire de référence de Mme [U] [H] est de 156 325 francs pacifiques

-condamner la Société 'l'Etoile Filante 3" à verser à Mme [U] [H] les sommes suivantes :

* 5 627 700 francs pacifique au titre de l'indemnité d'éviction, évaluation d'octobre 2020 à octobre 2023, à parfaire au jour de la réintégration,

* 135 975 francs pacifique au titre du rappel d'heures complémentaires,

- condamner la société 'Etoile Filante3" à effectuer les régularisations correspondantes auprès de la Cafat, et à remettre des attestations de perte de salaire rectificatives,

-dire que cette obligation devra être réalisées dans le mois suivant la notification de la décision à intervenir, sous peine, passé ce délai, d'une astreinte de 5 000 francs pacifique par jour de retard,

A titre subsidiaire, si la réintégration s'avérait impossible, condamner la société 'Etoile filante3"à régler une indemnité d'un montant de 1 875 900 francs pacifique au titre de l'indemnisation de la nullité du licenciement,

- dire que les sommes indemnitaires et à nature de salaire seront augmentées des intérêts à taux légal à compter de la demande en justice introduite devant le juge des référés, du 02 août 2019,

- rappeler l'article 886 du Code civil,

- dire que les intérêts échus produiront intérêts en application de l'article 1154 du code civil,

-ordonner l'exécution provisoire sur les dommages et intérêts dans le mois suivant la notification de la décision à intervenir, sous peine, passé ce délai, d'une astreinte de 10 000 francs par jour de retard,

-condamner la société 'Etoile Filante 3" à verser la somme de 300 000 francs pacifique au titre des frais irrépétibles, et à défaut, fixer les unités de valeur lui revenant.

La requête d'appel a été signifiée à la société 'Etoile filante 3" par acte d'huissier du 29 mars 2023, déposé en l'étude, personne sur place n'étant susceptible de le recevoir, étant observé que l'huissier a rencontré sur place une employée qui a déclaré ignorer l'heure à laquelle la gérante de la société serait présente.

Le mémoire ampliatif a été notifié par le greffe à la société 'Etoile Filante 3' qui en a accusé réception le 14 novembre 2023.

Elle n'a pas constitué avocat,

L'examen de l'affaire a été fixé à l'audience de 7 décembre 2023, par ordonnance du magistrat chargé de la mise en état du 10 novembre 2023.

La Cafat a été avisé par le greffe de la date de l'audience par courrier électronique du 10 novembre 2023.

Lors de l'audience la société 'Etoile Filante 3 ' représentée par sa gérante, Mme [K] [B], s'est présentée, expliquant à la cour que la société n'avait plus aucune activité depuis plusieurs mois, mais qu'elle n'avait pas encore été en mesure d'accomplir toutes les démarches auprès du registre du commerce et des sociétés. Elle n'a présenté aucune autre observation.

MOTIFS DE LA

DÉCISION

La cour est saisie du seul appel principal de Mme [U] [H] qui conteste la décision des premiers juges dans la mesure où ils n'ont pas reconnu l'existence d'un contrat de travail à temps plein et refusé de tirer toutes les conséquences de la nullité de la rupture intervenue pendant une période de congé maladie en la déboutant de ses demandes de réintégration ou à défaut d'indemnité d'éviction. Elle réitère en conséquence ces prétentions devant la cour.

Il en découle que les dispositions du jugement relatives à la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée qui ne sont pas remises en cause devant la cour seront confirmées purement et simplement.

La cour examinera ainsi les seuls points encore en litige devant elle portant sur la qualification du contrat de travail soit en contrat à temps plein soit en contrat à temps partiel, (I) sur les conséquences financières y afférents (II) ainsi que sur la demande tendant à la réintégration de la salariée au sein de l'entreprise ou à défaut à la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité d'éviction. (III) .

A titre liminaire il convient de rappeler que les demandes de 'constater', 'dire et juger', 'voire supprimer', ne constituent pas prétentions au sens de l'article 4 du code de procédure civile, mais des moyens auxquels la cour doit répondre, mais sur lesquels elle n'a pas à statuer à proprement parler.

I Sur la requalification de la relation salariée en ce qui concerne la durée du travail

Le tribunal du travail , faisant droit au moyen soulevé par la salariée, a retenu que le contrat de travail à durée déterminée de trois mois remis à Mme [H] le 28 novembre 2017 ne répondait pas aux exigences posées par les articles Lp 123-2 et Lp 123-3et suivants du code du travail en ce que d'une part la convention litigieuse faisait référence à un accroissement temporaire d'activité pour motiver son recours à emploi en CDD, alors que ce motif n'est pas envisagé par la loi, et d'autre part, en ce que le contrat a été remis à la salariée, tardivement et en tout cas plus de deux jours parès l'embauche de Mme [H] en violation des dispositions de l'article Lp123-4 du même

code. La juridiction du travail a en conséquence, hors la présence de la société 'Etoile filante 3" procédé à la requalification de la convention en contrat de travail à durée indéterminée.

Cette analyse n'est pas remise en cause devant la cour par la société 'Etoile filante 3", Mme [K], sa gérante, n'ayant présenté aucune observation sur ce point dans le cadre de la présente procédure.

En revanche la juridiction du travail a considéré que le contrat de travail unissant Mme [H] à la société 'Etoile filante 3" était un contrat de travail à temps partiel, et non comme le soutenait la salariée, un contrat de travail à temps plein.

Mme [H] réitère ses prétentions en cause d'appel. Elle estime produire tous les éléments permettant à la cour de constater que , par présomption, à défaut de respecter le cadre dérogatoire légal, son contrat de travail doit être retenu comme un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein. Elle rappelle que le contrat de travail à temps partiel, qu'il soit à durée indéterminée ou à durée déterminée, est un contrat d'exception qui doit répondre à des exigences impératives , telles que définies par l'article Lp 223-10 du Code du travail. Elle souligne le fait qu'elle a travaillé sans aucun contrat écrit jusqu'au 28 novembre 2017, et prétend, qu'elle n'a jamais été informée de ses horaires de travail qui ont varié dans les faits de 5 heures à 10 heures voire jusqu'à midi, observe que le contrat qui lui a été remis au mois de Novembre 2017 comporte des anomalies, en ce qu'il prévoit une durée mensuelle de travail de 80 heures avec une répartition de la durée hebdomadaire de 22 heures 30, ce qui correspond à 97 heures 30 mensuelles et non 80 comme annoncé.

Elle ajoute que l'existence d'une clause d'exclusivité qui interdit à la salariée de travailler pour le compte d'un autre employeur est incompatible avec un contrat à temps partiel et oblige le salarié à se maintenir à disposition de l'employeur en permanence, ce que confirme selon elle les témoignages de ses proches à savoir Mme [I] [H] et M. [E] [L] qui attestent de ce qu'elle partait parfois quitter le domicile à 4 heures du matin pour n'y revenir que le soir après 23 heures.

La société 'Etoile filante 3" n'a opposé aucune observation.

La cour, retient comme le premier juge que le contrat de travail à temps partiel, est un contrat écrit qui doit répondre aux exigences posées par l'article Lp 223 -10 du code du travail, prévoyant qu'il doit mentionner notamment :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ;

2° La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile. Le contrat de travail définit en outre les conditions dans lesquelles une modification de cette répartition peut intervenir.

Toute modification de cette répartition est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit intervenir ;

3° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixé par le contrat, dans le cadre éventuellement prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement.

Il en découle qu'à défaut de convention écrite comportant l'ensemble de ces éléments, le contrat de travail, qu'il soit à durée indéterminée ou déterminée est présumé à temps complet, cette présomption cédant cependant devant la preuve contraire apportée par l'employeur, lequel doit également démontrer que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Au cas d'espèce, la cour observe qu'en définitive, durant toute la période de son service effectif au sein de l'entreprise, c'est à dire depuis son embauche au 1er septembre 2017, jusqu'à la date de son accident, survenu le 21 octobre 2017, Mme [H] a exercé son activité professionnelle, sans être en possession de la moindre convention écrite à laquelle se référer pour s'assurer de ses horaires de travail et de leur répartition dans la semaine, étant observé que c'est précisément pour répondre aux demandes de la Cafat, amenée à prendre en charge les dépenses de santé liées à l'accident, que le contrat de travail a été formalisé par écrit.

Par ailleurs, la cour relève que Mme [K], gérante de la société Etoile filante³ n'a présenté aucune observation ni opposé le moindre élément de preuve susceptible d'établir l'existence d'un accord des parties sur la durée du temps de travail, la répartition des horaires durant la semaine ou le mois. La cour considère en effet que la production par la salariée des deux bulletins de salaire, des mois de septembre et d'octobre 2017, sur lesquels figurent effectivement un nombre d'heures travaillées (respectivement 108 et 83 heures), inférieur à temps plein, n'établit pas que Mme [X] ait été en mesure de prévoir à quel rythme elle devait travailler de sorte qu'elle devait se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Dans ces conditions, il y a lieu d'infirmier le jugement de ce chef en retenant que le contrat de travail liant Mme [H] à la société 'Etoile filante' est un contrat à temps complet.

II Sur les conséquences financières de la requalification.

Mme [H] demande à la cour, tenant la requalification de la convention en contrat de travail à temps complet, de condamner la société Etoile filante au titre du rappel des heures complémentaires sur la base du taux horaire de 925 francs pacifique, et d'un temps plein à raison de 169 heures par mois, à la somme globale de 135 975 francs pacifiques se décomposant ainsi :

- au titre du mois de septembre 20217

* heures retenues par l'employeur : 108 soit 100 440 francs pacifique

* heures manquantes (169 - 108) : 61 heures soit 56 425 francs pacifique

- au titre du mois d'octobre 2017 135

* heures retenues par l'employeur : 83 soit 76 775 francs pacifique

* heures manquantes (169 - 83) : 86 soit 79 550 francs pacifique

Il sera fait droit à cette demande conforme à la créance salariale de Mme [H] du chef de la requalification de son contrat de travail en contrat de travail à temps plein.

La société Etoile filante 3 sera en conséquence condamnée au paiement de cette somme de 135 975 francs pacifiques qui sera majorée des intérêts au taux légal à compter de l'introduction de l'instance devant la juridiction de fond.

Il appartiendra à la société Etoile filante 3 d'effectuer les régularisations correspondantes auprès de la Cafat, et de remettre des attestations de perte de salaire rectificatives, sous astreinte provisoire de 5000 francs par jour de retard pendant un délai de 3 mois, passé le délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt, la cour estimant cette mesure nécessaire au regard de l'attitude de Mme [K], peu diligente dans l'accomplissement des diverses formalités administratives relevant de sa responsabilité.

III Sur la demande de réintégration et la demande de règlement de l'indemnité d'éviction.

Le tribunal, a retenu admis que le la rupture du contrat de travail de Mme [H] était nulle, et condamné la société Etoile filante 3 à lui verser de ce chef, une indemnité de 200 000 francs pacifique mais l'a déboutée de sa demande tendant à sa réintégration au sein de la structure et au règlement d'une indemnité d'éviction,

Mme [H] réitère sa demande tendant prioritairement à sa réintégration et au règlement d'une somme de 5 627 700 francs pacifique au titre de l'indemnité d'éviction du mois d'octobre 2020 au mois d'octobre 2023 (correspondant au salaires échus pendant toute cette période) et à titre subsidiaire, si la réintégration s'avérait impossible, au paiement d'une indemnité de 1 875 900 francs pacifique, au titre de la nullité du licenciement.

Mme [K], gérante statuaire de la société Etoile filante 3 expose que sa société n'exerce plus aucune activité ce qui n'est pas contesté par Mme [H].

Il convient de rappeler que Mme [H], engagée par la société Etoile filante3, comme aide cuisinière, à la fin du mois d'août 2017, et sur la base d'un contrat verbal, s'est blessée sur son lieu de travail en chutant sur le carrelage qui était mouillé le 21 octobre 2017. Il ressort des éléments du dossier qu'elle a été amenée à réclamer à son employeur la remise d'un contrat écrit, pour répondre à la demande formée par la Cafat, le 7 novembre 2017, dans le cadre de la prise en charge de cet accident et qu'à la suite de cette réclamation il lui a été remis le 25 novembre 2017, un contrat de travail, intitulé ' contrat de travail à durée déterminée' d'une durée de trois mois, (du 30 aout 2017 au 30 novembre 2017) venant à échéance dans les jours suivants la remise du document., étant observé qu'elle n'a jamais repris son activité au sein du restaurant et qu'elle s'est trouvée en congé maladie jusqu'au mois de juin 2018.

Comme l'a justement retenu le tribunal du travail, la convention à défaut de contrat écrit était nécessairement à durée indéterminée de sorte qu'elle ne pouvait être rompue par la société Etoile filante 3, pendant cette période de suspension que sur la démonstration d'une faute grave commise par la salariée, ou de l'impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ainsi que le prévoit l'article Lp 127-3 du code du travail.

Aussi, en l'absence d'une telle démonstration, par la société Etoile filante 3, c'est à juste titre que les premiers juges ont constaté la nullité de la rupture, intervenue de fait, le 30 novembre 2017.

La cour partage également l'analyse du tribunal en ce qui concerne le principe de l'indemnisation de Mme [X] qui doit être régi par l'article Lp 122-35 du Code de travail, et non par les articles Lp 127-9 et Lp 127-10 qui n'ont vocation à s'appliquer qu'au licenciement intervenue à l'issue des périodes de suspension.

Or, il ressort de l'article précité Lp 122-35 du code du travail, que si le juge peut proposer la réintégration du salarié licencié sans cause réelle et sérieuse, dans son entreprise, avec un

maintien de ses droits acquis, cette proposition ne s'impose pas aux parties, qui peuvent la refuser, l'employeur étant alors tenu au paiement d'une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois, sans préjudice le cas échéant de l'indemnité prévue à l'article Lp 127-7. Il est cependant précisé que lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à deux ans, et que le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, l'indemnité octroyée par le juge est fonction du préjudice subi et peut, de ce fait être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Au cas d'espèce, Mme [H] âgé de 56 ans, a été licenciée le 30 novembre 2017, avec une ancienneté de trois mois au sein de l'entreprise. Il ressort des pièces versées aux débats qu'elle a été placée en arrêt maladie jusqu'au 14 juin 2018, le médecin conseil de la Cafat ayant fixé la date de la consolidation de ses blessures au 07 juin 2018.

La réintégration de la salariée au sein de l'entreprise, est matériellement impossible puisqu'il ressort des allégations non contestées de Mme [K], gérante statutaire, que sa société n'exploite plus aucune activité depuis plusieurs mois.

Au regard de ces éléments, la cour considère que le préjudice souffert par Mme [X] en raison de la nullité de la rupture de son contrat de travail doit être fixé à la somme de 400 000 francs pacifique, en prenant pour référence un salaire moyen de 156 325 francs pacifique, tel qu'il ressort pour 169 heures de travail et un taux horaire de 925 francs pacifique.

Le jugement frappé d'appel sera réformé de ce chef en ce sens, et la société Etoile filante 3, condamnée à verser cette somme à Mme [H], majorée des intérêts au taux légal à compter du présent arrêt. En revanche la cour confirmera le rejet de la demande formée au titre de la réintégration et du réglment d'une indemnité d'éviction.

Sur l'exécution provisoire,

Mme [H] demande à la cour d'assortir sa décision de l'exécution provisoire sous astreinte de 10 000 francs pacifique par jour de retard, passé un délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt mais cette demande est sans objet devant la cour d'appel.

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

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Mme [X] la charge de l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a dû exposer en première instance et en cause d'appel. En conséquence la cour confirme la condamnation de la société Etoile filante 3 au paiement d'une indemnité de ce chef de 150 000 francs pacifique au titre des frais exposés devant le tribunal du travail, y ajoutant une somme de 100 000 francs pacifique pour les frais exposés en cause d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour,

- Réforme le jugement frappé d'appel en ce qu'il a débouté Mme [U] [H] de sa demande tendant à requalifier le contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et en ce qu'il a fixé à la somme de 200 000 francs pacifique le montant de l'indemnité due à raison de l'absence de cause réelle et sérieuse au licenciement

Et, statuant à nouveau,

- Dit que le contrat de travail liant les parties est un contrat de travail à durée indéterminé et à temps plein,

- Fixe en conséquence le salaire mensuel de référence à la somme de 156 325 francs pacifique

-Condamne en conséquence la société Etoile filante 3 à verser à Mme [U] [X] la somme de 135 975 francs pacifiques, majorées des intérêts au taux légal à compter de l'introduction de l'instance au fonds soit le 12 février 2021, au titre du rappel de salaire

-Enjoins à la société Etoile filante 3 à effectuer les régularisations correspondantes auprès de la Cafat et à remettre les attestations de perte de salaire rectificatives, sous astreinte provisoire de 5000 francs par jour de retard pendant un délai de 3 mois, passé le délai d'un mois à compter de la signification du présent arrêt

-Condamne la société Etoile filante 3 à verser à Mme [U] [X] la somme de 400 000 francs pacifique au titre de l'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, cette somme étant majorée des intérêts au taux légal à compter de la signification du présent arrêt.

-Dit sans objet la demande tendant à l'exécution provisoire de la présente décision, exécutoire de plein droit

- Confirme le jugement en toutes ses autres dispositions notamment en ce qu'il a débouté Mme [U] [H] de ses demandes tendant à sa réintégration au sein de l'entreprise et au règlement d'une indemnité d'éviction et condamné la société Etoile filante au paiement d'une indemnité de 150 000 francs pacifique sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles exposés en première instance.

Y ajoutant

- Déclare le présent arrêt commun à la Cafat,

- Condamne la société Etoile Filante 3 à verser à Mme [U] [H] une somme de 100 000 francs au titre des frais irrépétibles exposés en cause d'appel

- Fixe à 3 le nombre d'unités de valeur devant revenir à Maître Kaigre, au titre de l'aide judiciaire dont bénéficie Mme [U] [H]

- Condamne la société Etoile filante 3 au paiement des entiers dépens de première instance et d'appel