

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
1 rue Bégand
CS 10077
10000 TROYES

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

N° RG F 20/00395 -
N° Portalis DCTE-X-B7E-LQM

JUGEMENT
du 24 Septembre 2021
(Débats du 25 Juin 2021)

Nature :80J

SECTION Encadrement

AFFAIRE

contre

MINUTE N° 21/00262

JUGEMENT DU
24 Septembre 2021

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

notifié le

AR signés
par le demandeur le :

par le défendeur le :

Madame

Partie demanderesse
Assistée de Me [redacted], substituant Me Corinne
LINVAL, Avocats au barreau de L'AUBE

S.A.S.

Partie défenderesse
Représentée par Me Fadi SFEIR, substituant Me Arnaud TEISSIER,
Avocats au barreau de PARIS

Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Thierry GIROT, Président Conseiller (Employeur)
Monsieur Hervé MARCHEGAY, Assesseur Conseiller (Employeur)
Madame Chantal BINARD, Assesseur Conseiller (Salarié)
Monsieur Patrick FILIOL, Assesseur Conseiller (Salarié)
Assistés lors des débats de Madame Vickie LARUE, Greffier

COPIE CERTIFIEE CONFORME
Le GREFFIER



Le Conseil de Prud'hommes, statuant publiquement, après avoir
entendu les parties comparantes ou leur représentant, a rendu le
jugement suivant :

PROCÉDURE

Par requête reçue au greffe le 17 août 2020, Madame [redacted] saisit le Conseil de Prud'hommes de Troyes de diverses demandes dirigées contre la SAS [redacted].

Les parties sont convoquées devant le Bureau de Conciliation et d'Orientation du 18 septembre 2020 par lettre simple pour la partie demanderesse et par lettre recommandée avec accusé réception signé le 21 août 2020 par la partie défenderesse.

Aucune conciliation n'étant possible, le Conseil renvoie l'affaire à la mise en état puis, par ordonnance de clôture de l'instruction en date du 21 mai 2021, devant le Bureau de Jugement du 25 juin 2021, date à laquelle les parties sont entendues en leurs explications.

Par voie de conclusions visées et débattues à l'audience, Madame [redacted] sollicite du Conseil de :

- juger que le licenciement de Madame [redacted] est nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse,
- juger nul et, à tout le moins, privé d'effet la convention individuelle de forfait en jours,
- condamner, en conséquence, la société [redacted] à lui verser les sommes suivantes : sur la base d'un salaire mensuel brut de référence de 3 526,74 € (base 151,67 heures) reconstitué après heures supplémentaires,

* au titre de la durée du travail :

- 30 497,45 € à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période 2017-2019,
- 3 049,74 € à titre de congés payés afférents,
- 11 732,63 € au titre de la contrepartie obligatoire en repos pour la période juin 2017-avril 2019,
- 1 173,36 € à titre de congés payés afférents,
- 21 160,44 € à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé,

* au titre de la rupture du contrat de travail et du harcèlement moral :

- 40 557,51 € à titre d'indemnité de licenciement
- 10 580,22 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 058 € à titre d'indemnité de congés payés sur l'indemnité compensatrice de préavis
- 1 596 € à titre de rappel de salaires pour la période de mise à pied conservatoire
- 159,60 € à titre de congés payés afférents
- 253 925,28 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse,
- 30 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral,

en tout état de cause,

- ordonner les intérêts légaux, pour les créances salariales, à compter de la réception de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes de Troyes, pour les créances indemnitaires, à compter de la décision
- ordonner la capitalisation des intérêts
- condamner la société [redacted] à verser à Madame [redacted] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, ainsi qu'aux dépens incluant expressément les frais d'huissier au titre de l'exécution forcée,
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

En réplique, par voie de conclusions visées et débattues à l'audience, la SAS [redacted] demande au Conseil de :

- constater que le licenciement de Madame [redacted] est fondé sur une faute grave
- constater la validité de la convention de forfait-jours à laquelle la relation de travail a été soumise,
- débouter Madame [redacted] de l'ensemble de ses demandes,
- condamner Madame [redacted] à verser à la société [redacted] la somme de 3000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

A l'issue des débats, le Conseil met l'affaire en délibéré et fixe le prononcé de la décision par mise à disposition au greffe au 24 septembre 2021.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

Mme [redacted] a été embauchée selon un contrat à durée indéterminée en date du 12 septembre 2000 en qualité de couseuse.

Par un avenant à son contrat de travail daté de mars 2016, elle était promue au statut de cadre à compter du 1er avril 2016 au poste de Responsable d'Activités Entrantes au coefficient 400.

Le 14 octobre 2019, Mme [redacted] est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Par le même courrier, elle est mise à pied à titre conservatoire.

L'entretien a lieu le 21 octobre 2019 et Mme [redacted] est licenciée pour faute grave le 29 octobre 2019.

Le 17 août 2020, Mme [redacted] saisit le Conseil de prud'hommes de Troyes pour contester le licenciement dont elle a été victime. Ses demandes portent également sur une remise en cause de son forfait jours et le paiement des heures supplémentaires qu'elle aurait accomplies sur la période 2017/2019 ainsi que les conséquences nécessairement induites.

A l'appui de ses demandes, Mme [redacted] soutient :

1) Sur le licenciement

Elle est licenciée pour avoir adopté un comportement managérial ayant généré un climat de tension et de stress ayant eu des conséquences graves sur la santé de certains salariés.

Or, elle a été victime d'une situation similaire créant un mal-être dont elle a fait part à sa direction (Mme [redacted] et M. [redacted]) ainsi qu'au médecin du travail.

Elle a été mise à pied et convoquée à un entretien préalable sans avoir d'informations sur ce qu'on lui reprochait.

Lors de son entretien, elle n'en avait pas appris davantage.

Le management qu'elle exerçait, et qu'elle ne juge nullement agressif, est justement celui que sa direction lui avait demandé d'adopter.

Elle produit de nombreux témoignages de personnes ayant travaillé avec elle ou sous ses ordres. Tous ces témoignages sont élogieux et ne traduisent aucun problème de management.

Elle affirme que les reproches qui lui sont faits sont parfaitement mensongers et qu'ils doivent être, en grande partie, attribués à M. [redacted].

A aucun moment, dans sa carrière, un tel reproche ne lui avait été fait et c'est elle-même qui a été victime de harcèlement moral managérial.

Quant au courrier du médecin du travail, en date du 10 octobre 2019, s'il fait état de difficultés et de souffrance au travail dans le flux entrant, il ne met pas en cause Mme [redacted]. Elle fait, elle-même partie des salariées ayant fait état de difficultés.

Mme [redacted] rappelle qu'en dehors du courrier du médecin du travail, qui ne la met donc pas en cause nommément, il n'y a qu'un courrier émanant de Mme [redacted] qui évoque ouvertement ses difficultés avec sa supérieure. Or, ce courrier n'est apparu dans la procédure que postérieurement à la saisine du Conseil de Prud'hommes. De sorte que l'enquête qui a été menée par le CSSCT n'a été dirigée contre Mme [redacted] que parce que la direction l'avait orientée ainsi sans qu'aucun élément ne soit venu corroborer cette thèse.

Il est à noter que, suite à cette enquête, la société [redacted] ne fait état que de 8 attestations alors que 29 salariés ont été interrogés.

Par ailleurs, l'enquête a été confiée à Mme [redacted] et M. [redacted] alors que ce dernier s'estimait déjà victime de Mme [redacted]. L'enquête ne pouvait, dès lors, pas être conduite avec toute l'objectivité qui s'imposait.

2) Sur le forfait jours

Mme [redacted] affirme que l'accord collectif du 18 janvier 2012 comporte de graves manquements en termes de contrôle du respect des amplitudes de travail, des temps de repos et de la charge de travail.

Elle produit un arrêt de la Cour d'Appel de Paris rendu dans des circonstances similaires

qui a donné raison à une salariée de
supplémentaires.

qui réclamait le paiement d'heures

En particulier, elle indique que ni l'accord d'entreprise du 18 janvier 2012, ni l'avenant au contrat de travail ne font référence au nombre de jours inclus dans la convention de forfait.

Cette convention de forfait est donc nulle.

A titre subsidiaire, cette convention de forfait est privée d'effet dans la mesure où aucun entretien annuel n'a été organisé pour vérifier la charge de travail de Mme et ce, sur toute la période couverte par ladite convention.

En conséquence, Mme établit un décompte des heures effectuées par elle depuis son passage au forfait jours et réclame le paiement des heures supplémentaires qu'elle a calculées et des accessoires en découlant.

De son côté, la société réplique :

1) Sur le licenciement

Le médecin du travail a émis oralement une alerte le 3 octobre 2019 indiquant que plusieurs salariés du périmètre Flux entrant exprimaient une souffrance au travail.

Ces propos étaient confirmés par écrit le 10 octobre.

Concomitamment, une salariée faisait part à la Responsable des Ressources Humaines de ses difficultés à travailler avec Mme . Elle confirmait par écrit, le lendemain, son état de souffrance.

Une commission d'enquête est constituée entre la RRH, Mme et M. afin de déterminer si les faits rapportés sont exacts. Tous les salariés en CDI exerçant dans le périmètre Flux Entrants (29 personnes) sont rencontrés lors d'un rendez-vous individuel. Mme , bien que sollicitée, n'a pas voulu s'exprimer.

A l'occasion de cette enquête, la société a découvert un mode de management inapproprié et inacceptable, ainsi qu'une situation de grande souffrance.

Devant cette situation extrêmement grave, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés, n'avait pas d'autre choix que de licencier Mme

Le constat est fait que, depuis le départ de Mme , la situation s'est nettement apaisée. Une attestation de Mme , référente harcèlement sexuel et agissements sexistes, confirme cette situation.

2) Sur le forfait jours et les heures supplémentaires

Le forfait jours est prévu dans la convention collective (accord du 16 octobre 1998), dans l'accord d'entreprise du 18 janvier 2012 et dans l'avenant au contrat de travail de Mme

Ces accords sont parfaitement valables et les garanties qui y sont évoquées ont été appliquées.

En tout état de cause, si la convention de forfait jours devait être déclarée nulle, Mme ne démontre à aucun moment qu'elle a accomplies des heures supplémentaires et la production d'un décompte de jours et d'heures travaillées ne saurait suffire.

SUR CE LE CONSEIL :

En vertu de l'article 9 du Code de Procédure Civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la Loi les faits nécessaires à sa prétention.

1) Sur le licenciement

Mme a été licenciée pour faute grave.
Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de cette faute.

Il est utile de rappeler la chronologie des faits matériellement vérifiables tels qu'ils se sont déroulés :

- Le 9 octobre, une salariée, Mme , alerte la Responsable des Ressources

Humaines des difficultés rencontrées dans son travail et, en particulier, des mauvaises relations qu'elle entretient avec sa supérieure, Mme :

- Le 10 octobre, le médecin du travail informe le Directeur de l'entrepôt, M. , et la responsable RH, Mme , en ces termes :

" Mes constats cliniques et autres données concordantes me permettent de penser qu'il y a lieu d'améliorer la prise en compte des risques précités dans votre entreprise et de vous interroger avec votre encadrement notamment sur l'organisation du travail qui les génère, afin de les réduire (art. L 4121-1 et suivantes, R 4121-1 et suivants du code du travail).

Des remontées de plusieurs salariés lors de consultations indiquent des difficultés croissantes et une souffrance au travail dans le service Flux Entrant qu'il me semble indispensable d'analyser".

- Le 14 octobre, Mme RRH, remet en main propre à Mme une convocation à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement et, compte tenu des faits reprochés, lui notifie une mise à pied à titre conservatoire ;

- Le 14 octobre à 18h31 (donc après la remise en main propre de la convocation à l'entretien préalable) Mme organise des entretiens individuels avec l'ensemble des salariés du service dont Mme est responsable (29 personnes). Cette enquête doit se dérouler entre le 14/10 et le 16/10. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) devra se réunir le jeudi 17/10 à 10 h pour faire le point. Mme ne semble pas avoir souhaité être entendu à cette occasion.

- Un compte rendu de l'enquête est présenté à la CSSCT le 17/10. Les réponses sont classées par thème avec le % de salariés en accord avec la proposition.

Toutefois, la société ne produit que 8 comptes rendus sur les 29 qu'elle a dû recueillir.

Sur les 8, 2 affirment n'avoir aucun problème avec " " ().

Les autres (6) évoquent un climat tendu dans le service, des relations parfois difficiles entre les personnes, et, il est vrai, émettent des critiques sur la manière de manager de Mme mais insuffisantes pour en conclure que le management exercé par Mme est inadapté.

Par ailleurs, le courrier du médecin du travail, s'il alerte la direction sur les risques psycho-sociaux qui pourraient exister dans le service Flux Entrants, n'émet aucune information sur l'origine de ces risques et encore moins sur la ou les personnes qui pourraient en être la cause.

En conclusion, les documents que la société produit au débat ne sont pas de nature à justifier le licenciement pour faute grave d'une salariée qui affiche 36 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Le licenciement devra donc être considéré comme dépourvu de toute cause réelle et sérieuse.

En application des articles L1234-1 et -9 du code du travail, Mme est en droit de réclamer une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents ainsi que l'indemnité de licenciement.

Aussi la SAS sera condamnée au paiement de la période de mise à pied conservatoire et des congés payés afférents.

En revanche, le harcèlement moral dont Mme prétend avoir été victime n'est pas caractérisé.

En effet, l'article L.1152-1 du Code du travail stipule que :

" Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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. "

Les éléments avancés par Mme ne répondent absolument pas à la définition ci-dessus.

En conséquence, le licenciement ne peut être qualifié de nul.

Il conviendra ainsi de faire application de l'article L1235-3 du code du travail. Compte tenu de l'ancienneté de la salariée et des circonstances de l'espèce, les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont accordés à hauteur de 70 500 €.

2) sur le préjudice moral

Madame ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct de celui réparé par les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ces conditions, elle sera déboutée de sa demande au titre d'un préjudice moral.

3) Sur le forfait jours et les heures supplémentaires

L'article 3121-65 du Code du travail dispose que :

" A défaut de stipulations conventionnelles prévues aux 1° et 2° du II de l'article L. 3121-64, une convention individuelle de forfait en jours peut être valablement conclue sous réserve du respect des dispositions suivantes :

1° L'employeur établit un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées. Sous la responsabilité de l'employeur, ce document peut être renseigné par le salarié ;

2° L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires ;

3° L'employeur organise une fois par an un entretien avec le salarié pour évoquer sa charge de travail, qui doit être raisonnable, l'organisation de son travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que sa rémunération. "

Il convient, dès lors, d'analyser les clauses de l'avenant au contrat de travail de Mme pour s'assurer de la validité de son forfait jours.

Parmi les mentions obligatoirement présentes dans la convention de forfait jours figure le nombre de jours de travail qui ne peut pas dépasser 218 jours. (article 3121-64 du Code du travail).

Or, ni l'accord d'entreprise, ni l'avenant au contrat de travail ne fixe cette durée. A elle seule, cette absence de mention obligatoire prive d'effet la convention de forfait.

La société devra donc payer les heures supplémentaires réalisées.

En matière d'heures supplémentaires, la charge de la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties.

Le salarié à l'origine de la demande doit présenter des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments

Mme a établi pour la période allant du 1er avril 2016 jusqu'à la date de son départ un décompte des heures qu'elle dit avoir accomplies.

Si ce document ne constitue pas une preuve, il comporte des éléments suffisamment précis pour que la société puisse en effectuer le contrôle.

En réplique, la société n'apporte aucun élément de cette nature et n'en conteste pas l'évaluation.

Les heures devront être réglées conformément à la demande de la salariée.

La société ayant conclu une convention de forfait jours avec Mme le caractère intentionnel du délit de travail dissimulé ne pourra pas lui être reproché, nonobstant le fait que cette convention soit privée d'effet.

3) Sur les demandes accessoires

En application de l'article 696 du code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

La SAS ayant succombé en ses demandes, il convient de la condamner aux dépens.

En application de l'article 700 du même code, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations.

En l'espèce, la SAS est condamnée aux dépens, d'où il résulte qu'il convient de la condamner à payer à Madame la somme de 1 500 € au titre des frais irrépétibles.

Aux termes de l'article R1454-28, le Conseil de Prud'hommes peut ordonner l'exécution provisoire de ses décisions. Celle-ci étant nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, il convient de l'ordonner.

PAR CES MOTIFS

Le conseil, après en avoir délibéré, conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

DIT que le licenciement ne repose pas sur une cause réelle ni sérieuse ;

DIT que le forfait jours appliqué à Mme est irrégulier ;

CONDAMNE la société au paiement des sommes suivantes :

Au titre de la durée du travail

- Rappel d'heures supplémentaires : 30 497,45 €
- Congés payés y afférents : 3 049,74 €
- Contrepartie obligatoire en repos : 11 732,63 €
- Congés payés y afférents : 1 173,36 € ;

Au titre du licenciement sans cause réelle ni sérieuse

- Indemnité de licenciement : 40 557,51 €
- Indemnité complémentaire de préavis : 10 580,22 €
- Congés payés y afférents : 1 058 €
- Mise à pied : 1 596 €
- Congés payés y afférents : 159,60 €
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 70 500 € ;

Au titre de l'article 700 du Code de procédure civile : 1 500 € ;

DÉBOUTE Mme du surplus de ses demandes ;

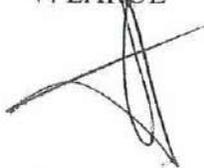
DÉBOUTE la Société de ses demandes reconventionnelles ;

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement ;

MET les éventuels dépens à la charge de la société, y compris ceux de l'exécution forcée.

Et ont signé,

Le Greffier
V. LARUE



Pour le Président empêché
C. BINARD



