

N° RG F 20/00370 - N° Portalis
DCTE-X-B7E-LPP

JUGEMENT du 09 Novembre 2021

Nature :80J

(Débats du 7 septembre 2021)

SECTION Commerce

ENTRE :

AFFAIRE

Madame

contre

S.A.

partie demanderesse comparante et assistée de Me
avocat au barreau de TROYES substituant Me
Corinne LINVAL avocat au barreau de TROYES

MINUTE N° 21/00284

ET

JUGEMENT DU
09 Novembre 2021

LA

Qualification :
contradictoire
1^{er} ressort

partie défenderesse non comparante et représentée par Me
Simon BOSSON a vocat au barreau de PARIS au sein de la
SCP FROMENT BRIENS substituant Me Guillaume
DESMOULIN Avocat au barreau de PARIS

notifié le 15.11.2021

AR signés
par le demandeur le :
par le défendeur le :

Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré

COPIE CERTIFIEE CONFORME
Le GREFFIER



Madame Marine BOULACHIN, Président Conseiller salarié
Monsieur Marc MEYER, Assesneur Conseiller salarié
Madame Evelyne DUBOIS, Assesneur Conseiller employeur
Madame Véronique TORCHIA, Assesneur Conseiller employeur

Assistés lors des débats de Madame Vickie LARUE, Greffier
et en sa présence lors de la mise à disposition au greffe de la
décision conformément à l'article 453 du Code de procédure
civile

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 16 juillet 2020, Madame [redacted] saisit le Conseil de prud'hommes de TROYES de diverses demandes dirigées à l'encontre la [redacted]

Les parties sont convoquées devant le Bureau de conciliation et d'orientation du 6 octobre 2020 par lettre simple pour la partie demanderesse et par lettre recommandée avec accusé de réception pour la partie défenderesse.

Aucune conciliation n'étant possible, le Conseil renvoie l'affaire à la mise en état puis par ordonnance de clôture du 15 juin 2021 fixe le bureau de jugement à l'audience du 7 septembre 2021.

Par voie de conclusions visées et débattues oralement à l'audience, Madame [redacted] demande au Conseil de :

- > juger que la requête de Madame [redacted] est recevable et bien fondée,
- > juger que le licenciement de Madame [redacted] est nul et à tout le moins privé de cause réelle et sérieuse,
- > juger que Madame [redacted] a été victime de harcèlement moral,
- > juger que Madame [redacted] a été victime de discrimination liée à son état de santé,
- > juger que la [redacted] a manqué à son obligation de sécurité de résultat,

En conséquence :

- > condamner la [redacted] à lui payer les sommes suivantes :

* rappel d'heures supplémentaires, années 2017, 2018, 2019 . . .	705,76 €
* congés payés sur rappel d'heures supplémentaires	70,57 €
* indemnité de travail dissimulé	18 771,30 €
* rappel de la part variable	1100,00 €
* dommages et intérêts pour licenciement nul, et à tout le moins sans cause réelle et sérieuse	200 000,00 €
* dommages et intérêts pour manquement pour déloyauté contractuelle	30 000,00 €
* dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat	30 000,00 €
* dommages et intérêts pour préjudice moral	20 000,00 €
* article 700 du Code de procédure civile	2000,00 €

- > Ordonner l'exécution provisoire nonobstant appel et sans caution,
- > juger que ces condamnations porteront intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du Conseil de prud'hommes.

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

- de dire et juger que le licenciement de Madame [redacted] est bien fondé en ce qu'il repose sur une cause réelle et sérieuse,
- débouter Madame [redacted] de l'ensemble de ses demandes à ce titre,
- débouter Madame [redacted] de sa demande au titre des dommages et intérêts manquement à l'obligation de sécurité de résultat,
- débouter Madame [redacted] de sa demande de rappel de salaire au titre de la [redacted]

- majoration d'heures supplémentaires,
- débouter Madame [] de sa demande au titre des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- débouter Madame [] de sa demande de rappel de salaire au titre de sa part variable de rémunération,
- débouter Madame [] de sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- condamner Madame [] au paiement de la somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- condamner Madame [] aux entiers dépens.

A l'issue des débats, l'affaire est mise délibéré et les parties informées que la décision sera rendue le 9 novembre 2021 par mise à disposition au greffe.

Faits et prétentions

Madame [] est engagée en contrat à durée déterminée à temps plein auprès de la [] Troyes le 04 novembre 1985 en qualité d'assistante comptable.

Madame [] évolue progressivement de ce poste d'assistante comme assistante commerciale BDR avec pour mission d'accompagner les clientes entreprises et de faire bénéficier ses collègues de son expertise dans certains dossiers complexes.

En 2007 Madame [] est à l'initiative d'une procédure Prud'homale concernant ses primes et pour laquelle, elle obtient gain de cause.

A partir de cette même année, une fibromyalgie lui est diagnostiquée, maladie qui se manifeste par des douleurs musculaires et articulaires permanentes et des troubles neurologiques nécessitant un traitement médicamenteux lourd et un suivi médical important. Sachant, de plus, que la dépression et l'anxiété sont quatre fois plus fréquentes chez ces patients que dans la population générale.

Affectée physiquement et psychologiquement par cette pathologie qui a des répercussions sur son travail au quotidien, souffrant d'un mal-être important et se sentant incomprise de ses collègues et de sa hiérarchie, Madame [] fait part en 2010 de ses difficultés à son employeur afin de rencontrer la référente handicap de la []. Après un entretien organisé avec la référente en 2013, il lui est proposé le thème d'une réunion pour les salariés sur la « sensibilité au handicap ».

Madame [] est amenée à solliciter une demande de travail à temps partiel et un accompagnement psychologique personnalisé avec le médecin du travail.

Le 1er juin 2015, Madame [] se voit notifier un avertissement, son employeur lui reprochant un comportement inapproprié.

Suite à un burn-out en décembre 2016, Madame [] dépose un dossier à la MDPH qui lui reconnaît le statut de travailleuse handicapée.

Par la suite dans une situation de surcharge de travail de stress professionnel, elle voit se reprocher son travail et son organisation par certains collègues, dont la

Responsable de marché, Madame JAUZE.

Dans ce contexte, le 21 décembre 2018, Madame [redacted] évoque une situation de harcèlement moral à son employeur, déplorant l'inaction depuis plusieurs années de son supérieur hiérarchique Monsieur [redacted].

En date du 29 mars 2019, la salariée est convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement avec mise à pied à titre conservatoire.

Le 2 avril 2019, elle est de nouveau convoquée à un entretien préalable pour le 18 avril 2019 afin de lui donner un délai suffisant pour se faire accompagner par un représentant du personnel, entretien qui a lieu à cette date où elle est accompagnée de Monsieur [redacted], lui-même, représentant du personnel.

C'est lors de cet entretien que Madame [redacted] apprend qu'il lui est reproché une faute grave.

A l'issue de cet entretien, conformément à un accord de branche du 12 juillet 2013 qui prévoit qu'un salarié sanctionné peut saisir le Conseil de discipline national du groupe BPCE en vue de statuer sur l'opportunité ou non d'un licenciement. Madame [redacted] saisit cette opportunité ce qu'elle fait savoir en date du 26 avril 2019 par courrier recommandé avec A/R.

Le mémoire en défense de la [redacted] transmis à la Commission de Discipline Nationale lui fait connaître les griefs qui lui étaient reprochés à savoir, un relationnel compliqué, son savoir-être, des sauts d'humeur avec ses collègues et que ce comportement avait des incidences importantes dans la gestion de son service.

Madame [redacted] dépose son propre mémoire en défense le 13 mai 2019 et le 6 juin 2019, le Conseil de discipline conclut à « l'impossibilité de poursuivre la relation contractuelle » en précisant la nécessité de lui « apporter un accompagnement adapté ».

Le 13 juin 2019, elle est licenciée pour une cause réelle et sérieuse au motif d'un comportement inapproprié avec ses collègues de travail.

Au soutien de ses prétentions, Madame [redacted] fait valoir :

- Que les actions adaptées à son état de santé qui auraient dues être mises en place par son employeur dans le cadre de sa maladie, puis de sa reconnaissance par la MDPH de statut de travailleuse handicapée, n'ont jamais été réalisées, - - - Qu'elle aurait dû bénéficier d'un suivi médical renforcé et un accompagnement psychologique par le médecin du travail depuis qu'il en a eu connaissance, mais que celui-ci a manqué à son obligation de santé et sécurité en tous points.
- Que contrairement, son employeur a plutôt tenté de la déstabiliser en ne tenant pas compte sa situation, d'autant plus qu'elle subissait des remontrances sur son travail et que son employeur l'a progressivement mise au placard.
- Et que le comportement inapproprié de son employeur au regard de la situation et de son inaction caractérise un harcèlement managérial.

De son côté la [redacted], dans ses conclusions défensives fait valoir que Madame [redacted] a fait l'objet au cours de son parcours professionnel, d'échanges récurrents quant à certains aspects de son comportement, d'une attitude conflictuelle à l'encontre de ses collègues.

- Que ses comportements ont été mis en lumière à l'occasion de ses entretiens d'appréciation des compétences en 2009, 2011 et 2015 ;
- Que plusieurs entretiens ont été organisés avec les RH de la Société pour aborder les problèmes liés à son comportement tout en essayant d'apporter des solutions, en vain ;
- Que lors de l'entretien du 12 mars 2013, Madame [redacted] a reconnu « ses difficultés, son caractère et son manque de dialogue vis-à-vis de ses collègues » ;
- Que la Direction des Ressources Humaines de la [redacted] avait été alerté par le Directeur du Centre Multi-marchés ou la salariée exerçait ses fonctions afin de faire part des graves tensions liées au comportement de celle-ci, critiques permanentes et acerbes à l'égard de son équipe impactant l'ensemble de son collectif de travail créant des situations de souffrance au travail ;
- Que ses comportements ont obligé la Direction des Ressources Humaines à mener une enquête auprès de collègues de Madame [redacted]
- Que les témoignages ont fait état de vives inquiétudes de la part de ces derniers.

C'est dans ces conditions que Madame [redacted] saisit le Conseil des Céans en vue d'être rétablie dans ses droits.

SUR QUOI LE CONSEIL

Sur la nullité du licenciement :

Sur le harcèlement moral

Selon l'article L1152-1 du code du travail « Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation 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 ».

Selon l'article L1152-2 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. »

Aux termes de l'article L. 1154-1 du Code du travail, il appartient au salarié invoquant des agissements de harcèlement moral, d'établir la réalité et la matérialité des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

Madame [redacted] invoque qu'elle a été victime d'un processus visant son éviction de l'entreprise par une mise au placard méthodique et progressive en vue de la déstabiliser. Elle dit avoir reçu un avertissement injustifié le 1er juin 2015, qu'elle a d'ailleurs contesté et que sa lettre de licenciement qui s'appuie sur cet avertissement, ne peut venir au soutien d'une faute plus de 3 ans après son prononcé.

Que son licenciement a été prononcé alors que la Commission nationale de discipline a évoqué la nécessité de l'accompagner.

Qu'on l'invitait à ne pas évoquer la réalisation d'heures supplémentaires.

Qu'elle subissait des remontrances sur son travail et qu'elle a été progressivement mise à l'écart du service.

Que malgré avoir informé sa hiérarchie des faits de harcèlement moral de la part de Madame [redacted] avec qui elle travaillait directement, rien a été réalisé et qu'à l'inverse, son employeur a retourné la situation contre elle, la mettant directement en cause, l'accusant de créer des risques psychosociaux au sein de son service et de son équipe.

Qu'elle a fait part de son mal être à plusieurs reprises, notamment dans son mémoire en défense lorsqu' elle a saisi le Conseil de discipline National du groupe BPCE.

Que son licenciement fait état d'un comportement inapproprié alors qu'elle a exercé pendant plus de 30 ans dans cette banque sans jamais avoir eu de passé disciplinaire et que ses entretiens professionnels font état de professionnalisme.

Qu'elle a été reconnue travailleuse handicapée et qu'elle n'a bénéficié d'aucun suivi médical ni d'aucune prise en charge sérieuse et que l'ensemble de ces éléments justifient un harcèlement managérial.

A l'appui de ses demandes, elle produit des échanges de mails (4 au total, pièces 20 à 23) pour évoquer la situation de harcèlement dont elle se sentait victime. Ces mails datant de 2016/2017/ et 2018.

Pour la partie adverse, Madame [redacted] bien qu'ayant la charge d'établir la réalité et la matérialité des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, celle-ci se contente de procéder par voie d'affirmation sans la moindre preuve à l'appui.

Dans ce sens, la [redacted] produit un certain nombre de mails émanant de collègues ou de supérieurs hiérarchiques (pièces 6 à 24) qui mettent en évidence des échanges professionnels et relationnels compliqués avec Madame [redacted]. Que si ces échanges démontrent qu'un climat de tensions entre collègues n'est pas contestable, cela ne démontre pas une volonté de déstabiliser la salariée et encore moins des faits de harcèlement caractérisés.

Pour le Conseil au vu des pièces et des éléments portés à sa connaissance, si effectivement un problème relationnel apparaît comme évident entre Madame [redacted] ses collègues et sa hiérarchie directe, rien ne permet d'établir que les faits invoqués puissent être qualifiés comme étant des agissements relevant du harcèlement moral.

Sur la discrimination liée à l'état de santé

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures

d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

L'article L. 1134-1 du code du travail dispose que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

En d'autres termes, si le salarié est uniquement tenu de rapporter des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, il revient à l'employeur de démontrer que la situation litigieuse n'est pas discriminatoire.

Madame [redacted] soutient que la mesure de licenciement dont elle a fait l'objet est discriminatoire et fondée sur son état de santé.

En effet, alors que son employeur avait parfaitement connaissance de son état de santé, celui-ci n'a absolument pris aucune mesure concrète d'accompagnement pour pallier aux difficultés rencontrées dans son environnement de travail.

C'est en 2010 que Madame [redacted] évoque pour la première fois sa pathologie avec Madame [redacted] (référént handicap à la [redacted]).

En 2013, devant les problèmes liés à son état de santé, elle se confie à son responsable direct dans la mesure où les symptômes de la maladie ont une incidence sur son activité professionnelle. Elle rappelle que la maladie dont elle souffre, la fibromyalgie qui nécessite un traitement médical lourd et un suivi régulier, se traduit par des douleurs quotidiennes qui sont accentuées par un environnement de travail stressant. Que cette pathologie a un retentissement important sur son travail qui contribue à rendre de plus en plus délicat sa capacité à faire face à sa charge de travail et joue sur son état psychique.

Qu'en 2017 elle a été reconnue travailleuse handicapée par la MDPH sans pour autant que cela ne se traduise concrètement sur des changements dans son environnement de travail. Voir pièces 27 et 35 dans lesquelles Madame [redacted] décrit les symptômes et son vécu au travail.

Cela est tant et si vrai que les mêmes propos sont repris dans un mail suite à un entretien avec Madame [redacted] (gestionnaire de carrière et référént [redacted]).

handicap à la [redacted] qui s'est tenu le 12 juin 2015 et qui reprend l'ensemble des ressentis de Madame [redacted] sur son état de santé et les répercussions qui en découlent dans son travail et son environnement professionnel (pièce 29 de la partie adverse).

Si l'on s'en tient au déroulement des événements, il est clair que l'entreprise n'a pas pris toutes les mesures avec la réactivité nécessaire pour prendre en compte les problèmes de santé de Madame [redacted]

Pourtant, l'entreprise s'était engagée, par un Accord de Branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap signé le 25 novembre 2016, à tout mettre en œuvre pour favoriser et faciliter le maintien dans l'emploi de ces personnels. En outre, cet accord prévoyait des mesures de sensibilisation et de formation des acteurs internes.

Cet accord semble avoir été ignoré par l'entreprise puisqu'il a fallu attendre septembre 2017 voire 2018 pour que les premières mesures soient envisagées pour adapter son poste de travail (pièces 37 à 39 de la partie défenderesse).

Par contre, Madame [redacted] aurait pu bénéficier d'un suivi renforcé par le Médecin du Travail et de cela, si l'idée a été évoquée, rien n'a été réalisé en ce sens. Ce qui a abouti à son licenciement et ce, après plus de 30 années d'ancienneté. Licenciement, qui a permis de se séparer de Madame [redacted] en mettant en avant ses comportements, ses manquements au « savoir-être ». Alors qu'en réalité ce sont bien les conséquences de la maladie qui sont à l'origine des troubles psychologiques de Madame [redacted], qui, associés à une charge de travail non négligeable et un environnement méprisant ou considéré comme tel de la part de quelques collègues, a conduit à la rupture de son contrat de travail.

Bien que l'entreprise s'en défende, en précisant qu'elle a tout mis en œuvre pour adapter le poste de travail de Madame [redacted], il n'en est pas moins vrai que la non prise en compte de la charge mentale des fonctions de la salariée ne pouvait que conduire à une accentuation des difficultés relationnelles que la salariée entretenait avec ses autres collègues.

Le manque de discernement de l'entreprise dans ce dossier est criant car elle ne pouvait ignorer ce que cette maladie avait comme conséquence sur l'état psychique de Madame [redacted]

Dans ce contexte, le Conseil constate que Madame [redacted] a bien été victime d'une discrimination à raison de son état de santé et prononce sur cette base la nullité de son licenciement.

Dans ces conditions, il sera fait droit à sa demande en dommages et intérêts et la [redacted] sera condamnée à lui verser la somme de 125 000€ à ce titre.

Sur le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité et de résultat

L'employeur a l'obligation de prendre et de mettre en œuvre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés et en assurer l'effectivité.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger

la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. (C. trav. art. L 4121-1).

Comme l'indique Madame [redacted], sa maladie a été diagnostiquée en 2007. Elle dit avoir mal vécu toute cette période et s'être retrouvée en situation de burn-out en 2016, avec plusieurs arrêts maladie à la clé en raison d'une surcharge de travail et du mal être qu'elle vivait face à cette maladie.

Ce qu'elle déplore aujourd'hui, c'est que rien n'a été entrepris pendant toute cette période pour adapter sa charge de travail et son environnement professionnel alors même que l'entreprise avait une parfaite connaissance de la fibromyalgie dont elle souffrait.

Il fallut attendre 2017 pour qu'enfin la maladie qui n'a cessé d'évoluer au fil du temps lui permette d'être reconnue travailleuse handicapée par la MDPH. Cette reconnaissance officielle a signifié pour elle un nouvel espoir de pouvoir poursuivre sa carrière professionnelle au sein de la [redacted] en bénéficiant d'une adaptation de ses conditions de travail et d'un réel soutien, ce qui malheureusement n'a pas été le cas.

Pour toute prise en compte après avoir été informée de cette nouvelle situation, la [redacted] a aménagé son poste de travail en raison de sa pathologie, ce qui s'est traduit par un casque téléphonique, une souris ergonomique, d'un bras support double écran ou encore un support de document. Pour l'employeur, ces aménagements suffisent à faire la démonstration qu'il a fait preuve de diligence quant à la prise en charge de la pathologie de la salariée. Rien d'autre n'a été envisagé par l'entreprise.

Au regard de ce qui précède, force est de constater que l'entreprise n'a pas pris toute la mesure de ses responsabilités en matière de son obligation de sécurité et de résultat.

Il a bien été question, à un moment à la demande du salarié, de mettre en place un temps partiel, de rencontrer un psychologue et le médecin du travail. Or rien de tout cela n'a été mis en place alors même que c'est bien dans les responsabilités de l'entreprise dans ce contexte précis.

Dans ces conditions, le Conseil relève que la [redacted] n'a pas satisfait à son devoir d'assurer la santé et la sécurité de son employée, pour ces manquements, il sera condamné à verser à Madame [redacted], la somme de 30 000 euros en dommages et intérêts.

Sur le préjudice moral

Madame [redacted] fait valoir qu'elle a été licenciée sur son prétendu mauvais comportement. Que l'employeur lui a manqué de considération que le contexte dans lequel elle été licenciée a été vexatoire et l'a profondément altérée au niveau de la confiance en soi. Que la situation a généré des difficultés dans sa vie familiale compte tenu de son état de santé précaire et a créé une situation compliquée pour elle, de retrouver un emploi compte tenu de sa maladie et de son âge puisqu'elle a été licenciée à 56 ans. Or il n'est pas contestable pour le Conseil que Madame [redacted] se retrouve affectée et altérée moralement à ce

stade de sa carrière quant au contexte de son licenciement.

Ainsi, il fera droit à sa demande en dommages et intérêts au titre du préjudice moral pour la somme de 12 000 euros.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

L'article L.1222-1 du Code du Travail stipule que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

Madame sollicite la condamnation de la au paiement de la somme de 30 000 euros au titre de l'exécution déloyale de contrat de travail invoquant que son employeur n'a pas mesuré l'ampleur de ses responsabilités en matière de santé et sécurité, qu'elle a été contrainte de s'expliquer sur son comportement et qu'elle s'est vue notifier un avertissement injustifié alors qu'elle n'avait eu jusque-là aucun passé disciplinaire.

Que la mise à pied conservatoire s'est réalisée dans des conditions particulièrement vexatoires et que l'employeur, au lieu de mettre en place des mesures d'accompagnement, a choisi la voie de la porte de sortie en menant une enquête avec des témoignages de salariés qui travaillaient uniquement dans son service, sans qu'elle soit elle-même entendue et qu'il a diligenté cette enquête alors même qu'elle se trouvait en arrêt maladie.

Que de surcroît, cette enquête intervenait alors qu'elle avait eu la certitude d'obtenir un rendez-vous avec Madame pour bénéficier de la mise en place d'un temps partiel.

Le Conseil ayant alloué à Madame une indemnité à titre des dommages et intérêts en reconnaissance de la nullité du licenciement qu'il estime appropriée, dit que ce préjudice est déjà couvert par les indemnités versées de ce fait il ne fera pas droit à cette prétention.

Sur le temps de travail

Madame réclame un total de 705,76 € de rappel d'heures supplémentaires pour les années 2017, 2018 et 2019, outre les congés payés afférents.

La invoque dans ses écritures responsives que la salariée récupérait ses heures de travail en raison du dispositif d'heures souples mis en place par un accord d'entreprise du 4 décembre 2003 substitué par un accord du 20 juin 2018 fixant les modalités de décompte du temps de travail sur la base d'un accord de modulation sur l'année.

Or, au regard de ces deux accords (pièce adverse n°34), Madame indique que son contrat de travail ne stipule pas les modalités précises d'application de cet accord étant donné que son contrat de travail date de 1985 est antérieur à ces accords d'entreprises.

Que l'avenant signé en 2007 est également silencieux sur le sujet. (Pièce adverse n°36).

S'appuyant sur la pièce adverse n°35, accord du 4 décembre 2003 qui prévoit que les salariés sont soumis à une durée du travail de 37h50 par semaine, Madame

, précise qu'elle avait en dernier lieu une durée du travail hebdomadaire de 38 heures.

Que l'accord du 4 décembre 2003 est totalement muet sur le traitement des heures supplémentaires en cas de dépassement de la durée hebdomadaire conventionnelle fixée à 37h50 et que par définition ces heures de travail sont donc des heures supplémentaires, puisqu'à défaut d'accord sur ce point, ce sont les dispositions légales s'appliquent.

Qu'à ce titre, l'existence ou non, d'horaires souples est totalement hors sujet, étant donné qu'elle a décompté des heures de temps de travail effectif.

Que par ailleurs, l'accord du 20 juin 2018 mentionne bien que les heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée légale conventionnelle soient majorées conformément aux dispositions légales :

« Les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire conventionnelle feront l'objet des majorations légales en vigueur.

Qu'à titre indicatif, le barème des contreparties aux heures supplémentaires en vigueur à la date de signature de l'accord, est le suivant :

Dans le cadre du contingent d'heures supplémentaire :

Les 8 premières heures supplémentaires réalisées au-delà de la durée hebdomadaire de travail donnent lieu à une majoration de 25% ;

Les heures réalisées au-delà donnent lieu à une majoration de 50% » (Pièce adverse n°36).

Qu'ainsi, il est constaté que ce dispositif n'a pas été appliqué par la puisqu'elle prenait des repos compensateurs, correspondant à des heures supplémentaires dépassant 38 heures, sans bénéficier des majorations correspondantes.

Qu'elle a régulièrement tenu des plannings hebdomadaires de ses heures de travail qui laissent apparaître le non-paiement de plusieurs heures.

Qu'elle a évoqué plusieurs fois le sujet avec Monsieur , son supérieur hiérarchique (Pièce n°23).

Qu'en l'occurrence, l'entreprise a appliqué un accord RTT sur la base d'une durée hebdomadaire de travail de 38h.

Qu'elle a dépassé largement cette durée de travail et pris des jours de repos compensateur sur la base d'un système officieux toléré dans l'entreprise mais ne faisant l'objet d'aucune réglementation particulière.

Que ce système de récupération est totalement affranchi de tout accord d'entreprise pour être mis en œuvre, que dans un contexte où les majorations n'ont pas été appliquées sur les heures récupérées en repos, la lui doit un rappel de salaire en apportant au dossier les fiches de présence qu'elle remplissait de manière hebdomadaire où elle indiquait ses heures d'entrée/sortie, (pièces n°2, 3 et 4).

Madame verse aux débats :

- Pour 2017, elle comptabilise 17h83 centième de minutes x 18.90€ de l'heure correspondant à son taux de l'heure de base 15,12€ majoré à 25% pour un total de 336,90€ ;

- Pour 2018 : 16h39 pour un total de 309,70€ ;
- Pour 2019 : 3h09 pour un total de 59,17€.

Or, après analyse des éléments mis au dossier et arguments précités et au vu des précisions des plannings des heures tenus périodiquement, le Conseil accordera le rappel de salaire sollicité par la demanderesse à hauteur 705,76 euros, outre les indemnités de congés payés y afférent pour un montant de 70,57€.

Sur le travail dissimulé

Subséquentement, Madame _____ sollicite une indemnité pour travail dissimulé. En application de l'article L8221-5 du code du travail :

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article

L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. »

Pour Madame _____, la _____ était parfaitement informée de la situation puisqu'elle rédigeait ses fiches hebdomadaires et les transmettait à sa hiérarchie et selon elle, l'élément intentionnel de l'infraction est constitué et qu'elle est en droit de bénéficier de l'indemnité forfaitaire équivalente à 6 mois de salaires, soit une somme de 18 771,3 €.

Le _____ de son côté, rappelle que la demande de Madame _____ ne concernait pas un rappel d'heures supplémentaires mais un rappel de salaire concernant la majoration sur une partie de ces mêmes heures qui n'auraient pas été réglées.

Sur ce point le Conseil retiendra l'argumentation de la _____ d'une part puisqu'il s'agit bien d'un rappel de salaire uniquement basé sur la majoration des heures supplémentaires et non sur leur dissimulation. Dans ces conditions, compte tenu du caractère infondé de la demande de Madame _____ en matière de travail dissimulé, celle-ci sera rejetée.

Sur la part variable de la rémunération

Chaque année, en avril, Madame _____ percevait une rémunération variable dont elle a été privée sur l'année 2019, au moment de la procédure de licenciement, alors même qu'elle ne bénéficiait d'aucune justification à cette absence.

Dans ses dernières écritures, la _____ se limite à produire le règlement de versement de la part variable de la prime sur objectifs au titre de l'année 2018, qui

comprend donc une part de critères qualitatifs et une part de critères quantitatifs, avec l'affectation d'une note de 0 à 2 en fonction de l'atteinte ou non de chaque critère. (Pièce adverse n°33).

Loin d'expliquer, ou simplement présenter une liste d'affectation de points pour chaque critère, et de présenter les résultats des pondérations, la se contente d'indiquer que : « L'absence de versement en 2019 est objectivement justifiée par la baisse de la qualité du travail de Madame » tout en se limitant à renvoyer à la lecture des quelques témoignages de ses collègues de travail.

Ainsi, sans explication, en qualifiant d'objectif des témoignages qui sont par définition subjectifs, les explications données par la confirment qu'elle a tout simplement privée Madame de sa prime sans véritable motif, uniquement parce qu'elle a été licenciée.

Devant le manque d'éléments objectifs de la part de la , le Conseil fait droit à la demande de Madame en rappel de prime sur l'année 2019 et condamne la Société à lui verser la somme de 1100 € à ce titre.

Sur les autres demandes

En application des articles 696 et 700 du Code de Procédure Civile, la partie perdante est condamnée aux dépens et à payer à l'autre partie une somme que le juge détermine dans toutes les instances, 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 ; qu'il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation.

La , succombant à l'instance, il y aura lieu de laisser à sa charge les entiers dépens et sera condamnée à verser à Madame une somme de 1500 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, elle sera de ce fait déboutée de sa demande reconventionnelle à ce titre.

Sur l'exécution provisoire

En matière prud'homale, l'exécution provisoire de droit est régie par l'article R1454-28 du Code du Travail. Elle ne s'applique pas aux condamnations de nature indemnitaire.

L'article 515 du Code de Procédure Civile prévoit cependant qu'elle peut être accordée chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, pour tout ou partie de la condamnation.

Compte tenu de la solution du litige et de la nature de l'affaire, le Conseil de céans estime qu'il convient d'ordonner l'exécution provisoire pour la totalité de la condamnation.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Troyes, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

DÉCLARE Madame recevable et partiellement fondée en ses demandes,

REQUALIFIE le licenciement de Madame
sérieuse en un licenciement nul.

pour cause réelle et

En conséquence,

CONDAMNE La à payer à Madame
les sommes suivantes :

- 125 000,00 € en dommages et intérêts au titre de la nullité du licenciement,
- 705,76 € au titre de rappel d'heures supplémentaires pour les années 2017,2018, 2019,
- 70,57 € au titre des congés payés y afférents,
- 1100,00 euros en rappel de salaire de la part variable sur l'année 2019,
- 30 000,00 euros au titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité et de résultat,
- 12 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral,
- 1500,00 euros au titre de l'Article 700 du Code de procédure civile,

DÉBOUTE Madame du surplus de ses demandes,

DÉBOUTE la de sa demande
reconventionnelle,

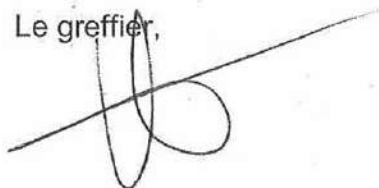
DIT que les sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la date de saisine du Conseil de Prud'hommes pour les condamnations à titre salarial et à compter de la date de signification du présent jugement pour les dommages et intérêts,

ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision,

CONDAMNE la aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé le 9 novembre 2021. Et ont signé, Madame Marine BOULACHIN présidente et Madame Vickie LARUE greffier.

Le greffier,



La présidente,

