

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80C

15e chambre

ARRÊT N°

CONTRADICTOIRE

DU 15 SEPTEMBRE 2022

N° RG 19/03834

N° Portalis DBV3-V-B7D-TQPE

AFFAIRE :

[H] [V] épouse [B]

C/

S.C.S. INFORMATION RESOURCES

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 23 Septembre 2019 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de Saint Germain en Laye

N° Section : Encadrement

N° RG : F18/00116

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Katell FERCHAUX-LALLEMENT de la SELARL LM AVOCATS

Me Oriane DONTOT de la SELARL JRF & ASSOCIES

Expédition numérique délivrée à : PÔLE EMPLOI

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE QUINZE SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT DEUX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant, initialement fixé au 02 mars 2022, prorogé au 06 avril 2022, puis au 18 mai 2022, puis au 15 juin 2022 et au 14 septembre 2022 et différé au 15 septembre 2022, les parties ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Madame [H] [V] épouse [B]

née le 17 Septembre 1982 à [Localité 4]

de nationalité Française

[Adresse 2]

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentant : Me Katell FERCHAUX-LALLEMENT de la SELARL LM AVOCATS, Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 629 - Représentant : Me Aurélia MAROTTE de l'AARPI OBEMA CONSEILS, Plaidant, avocat au barreau de PARIS

APPELANTE

S.C.S. INFORMATION RESOURCES

N° SIRET : 353 296 445

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentant : Me Oriane DONTOT de la SELARL JRF & ASSOCIES, Constitué, avocat au barreau de VERSAILLES, vestiaire : 617 - Représentant : Me Géraldine DEBORT, Plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : P010

INTIMÉE

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 04 janvier 2022 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Régine CAPRA, Présidente chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Régine CAPRA, Présidente,

Monsieur Jean-Yves PINOY, Conseiller,

Madame Perrine ROBERT, Vice-président placé,

Greffier lors des débats : Madame Carine DJELLAL,

EXPOSE DU LITIGE

Mme [H] [V] épouse [B] a été engagée à compter du 14 avril 2008 par la société IRI France, ultérieurement dénommée la société Syphonylri Group, puis la société Information Resources, en qualité de consultant Work Step, catégorie cadre, position 1.2, coefficient 100. Elle a été promue consultant Work Step senior, position 2.2, coefficient 130, à compter du 1er juillet 2011. Elle était rémunérée sur la base d'un salaire annuel brut fixe, auquel s'ajoutaient une prime de vacances versée en juin égale à 10% du salaire brut du mois de mai et un bonus annuel brut de 6 000 euros à objectifs atteints à 100%.

Les relations entre les parties sont soumises à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil.

Mme [B] a été en arrêt de travail pour maladie du 29 juillet au 5 août 2013 et du 8 août 2013 au 7 avril 2014.

Elle a repris le travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique à 2,5/5ème de temps du 8 avril au 30 septembre 2014, à 3/5ème de temps du 1er octobre 2014 au 2 janvier 2015, à 2/3 de temps du 9 avril au 8 juin 2015, puis a été en congé de maternité. Elle a repris le travail dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique à 3/5ème de temps du 9 novembre 2015 au 4 février 2016 et à 4/5ème de temps du 5 février 2016 au 29 février 2016. Elle a repris ensuite le travail à temps plein à compter du 1er mars 2016.

Un avenant a été conclu entre les parties à effet au 1er mars 2016, pour une période d'un an reconductible prévoyant un télétravail deux jours par semaine, les mardis et vendredis, la salariée devant, au cours de ces journées, être impérativement joignable par l'entreprise en communication directe tous les jours ouvrables entre 9h00 et 18h30.

La salariée a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 31 mai 2016, puis en congé de maternité d'avril à août 2018, puis de nouveau en arrêt de travail pour maladie.

Par requête expédiée le 5 avril 2018, reçue au greffe le 6 avril 2018, Mme [B] a saisi le conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail et le paiement de diverses sommes, dont des rappels de salaire.

A l'issue de la visite de reprise de Mme [B], le 3 septembre 2018, après étude de poste le 24 juillet 2018, le médecin du travail a rendu un avis d'inaptitude avec dispense de reclassement, en précisant que 'Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.'

Par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 5 novembre 2018, la société Information Ressources a convoqué Mme [B] à un entretien en vue d'un licenciement fixé au 16 novembre 2018, auquel celle-ci ne s'est pas présentée, puis par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 21 novembre 2018, elle lui a notifié son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle lui a versé une indemnité de licenciement de 12 446,15 euros.

Par jugement du 23 septembre 2019, auquel la cour renvoie pour l'exposé des demandes initiales des parties et de la procédure antérieure, le conseil de prud'hommes de Saint Germain en Laye a:

- rejeté la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur de Mme [B];
- dit que le licenciement pour inaptitude de Mme [B] est fondé ;
- dit que l'accord d'entreprise du 28 décembre 1999 est inopposable ;
- fixé la moyenne des salaires de Mme [B] à 3 252,23 euros brut ;
- condamné la société Information Resources à payer à Mme [B] les sommes suivantes :
 - *129,80 euros à titre de rappel de salaire pour heures complémentaires du 1er janvier au 7 février 2016,
 - * 12,98 euros au titre des congés payés afférents,
 - * 370,91 euros à titre de rappel de salaire pour heures complémentaires du 8 février 2016 au 6 mars 2016,
 - * 37,09 euros au titre des congés payés afférents,
 - * 730,53 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires du 8 février 2016 au 6 mars 2016,
 - * 73,05 euros au titre des congés payés afférents,
 - * 834,90 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires du 6 mars 2016 au 31 mai 2016,
 - * 83,49 euros au titre des congés payés afférents,
 - * 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonné la remise par la société Information Resources d'une fiche de paie conforme au jugement ;
- condamné la société Information Resources à payer les intérêts de droit sur les salaires et éléments de salaire à compter du 18 avril 2018, date de réception par le défendeur de la convocation à l'audience du bureau de conciliation et d'orientation et du prononcé pour le surplus ;
- rappelé que par application de l'article R 1454-28 du code du travail, l'exécution provisoire est de droit pour la remise des documents et pour les indemnités énoncées à l'article R 1454-14 dans la limite de neuf mois de salaires et fixe pour ce faire la moyenne des trois derniers mois à la somme de 3 252,23 euros;
- débouté Mme [B] du surplus de ses demandes ;
- débouté la société Information Resources de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- condamné la société Information Resources aux éventuels dépens comprenant les frais d'exécution du jugement.

Mme [B] a interjeté appel de cette décision par déclaration au greffe du 21 octobre 2019.

Par dernières conclusions déposées au greffe et notifiées par RPVA le 14 décembre 2021, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des moyens, Mme [B] demande à la cour de la déclarer recevable en son appel et de :

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il :
- l'a déboutée de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur;
- a dit que son licenciement pour inaptitude est fondé ;
- l'a déboutée de ses demandes au titre des postes suivants :

* indemnité compensatrice de préavis de 10 136,70 euros bruts et indemnité compensatrice de congés payés afférente de 1 013,67 euros bruts ;

* indemnité pour licenciement nul de 50 000 euros nets, ou à tout le moins, indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de 33 789 euros nets ;

* dommages-intérêts de 20 000 euros en réparation de son préjudice moral ;

* rappel de salaires de base de 961,80 euros bruts, du 1er janvier au 30 juin 2016, outre l'indemnité compensatrice de congés payés afférente de 96,18 euros bruts ;

* indemnité forfaitaire pour travail dissimulé de 20 476,14 euros ;

- l'a déboutée de sa demande de remise de ses documents de fin de contrat conformes aux condamnations prononcées (attestation Pôle emploi, certificat de travail, solde de tout compte) sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter de la décision à intervenir ;

- le confirmer pour le surplus,

Et, statuant à nouveau :

- déclarer son action recevable et non prescrite ;
- la déclarer recevable en l'intégralité de ses demandes ;

A titre principal

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société Information Resources ;
- dire que la résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul, ou, à tout le moins, d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Subsidiairement

- déclarer les demandes formées au titre de la contestation de son licenciement recevables ;
- dire son licenciement nul ou, à tout le moins, sans cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause

- condamner la société Information Resources à lui payer les sommes suivantes :

- * 10 136,70 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;
 - * 1 013,67 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
 - * 50 000 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement nul, ou à tout le moins, 33 789 euros nets à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
 - * 20 000 euros nets au titre des dommages-intérêts spécifiques en réparation du préjudice moral résultant des manquements subis ;
 - * 129,80 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures complémentaires du 1er janvier au 7 février 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 12,98 bruts ;
 - * 370,91 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures complémentaires du 8 février au 6 mars 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 37,09 euros bruts ;
 - * 730,53 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires du 8 février au 6 mars 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 73,05 euros bruts ;
 - * 834,90 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires du 6 mars au 31 mai 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 83,49 euros bruts ;
 - * 961,80 euros bruts à titre de rappel de salaire de base, outre les congés payés sur cette somme, soit 96,18 euros bruts ;
 - * 20 476,14 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé ;
- condamner la société Information Resources à lui remettre un certificat de travail et une attestation Pôle emploi conformes sous astreinte journalière de 100 euros par jour de retard et par document ;

 - condamner la société Information Resources à lui remettre des bulletins de paie conformes sous astreinte journalière de 100 euros par jour de retard ;

 - condamner la société Information Resources à lui payer la somme de 3000 euros sous le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

 - condamner la société Information Resources aux entiers dépens ;

 - débouter la Société Information Resources de l'intégralité de ses demandes, moyens, fins et conclusions ;

 - juger que les condamnations porteront intérêt au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes et ordonner la capitalisation des intérêts.

Par dernières conclusions déposées au greffe et notifiées par RPVA le 14 décembre 2021, auxquelles il est renvoyé pour l'exposé des moyens, la société Information Resources demande à la cour :

A titre principal, de la recevoir en ses fins et conclusions et, y faisant droit, de :

- confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme [B] de sa demande principale de dommages-intérêts pour

licenciement nul et de sa demande subsidiaire d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'a déboutée de sa demande d'indemnité compensatrice de préavis, de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés afférente, de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral, de sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et de sa demande de rappel de salaire de base et des congés payés afférents ;

- infirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à payer à Mme [B] les sommes suivantes :

* 129,80 euros bruts à titre de rappel d'heures complémentaires pour la période du 1er janvier au 7 février 2016 ;

* 12,98 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

* 370,91 euros bruts à titre de rappel d'heures complémentaires pour la période du 8 février au 6 mars 2016 ;

* 37,09 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

* 730,53 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période du 8 février au 6 mars 2016 ;

* 73,05 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

* 834,9 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires pour la période du 6 mars au 31 mai 2016 ;

* 83,49 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;

Et, statuant à nouveau, débouter Mme [B] de l'intégralité de ses demandes ;

A titre subsidiaire, de

- juger irrecevables, sur le fondement des articles R. 1452-7 du code du travail et 4 et 70 du code de procédure civile, les demandes de Mme [B] relatives à la requalification de son licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse;

A titre très subsidiaire, de

- juger irrecevables, sur le fondement des articles R. 1452-7 du code du travail et 4 et 70 du code de procédure civile, les demandes de Mme [B] relatives à la nullité de la rupture de son contrat de travail

- en conséquence, si la cour venait à accueillir les demandes de Madame [B] concernant la rupture de son contrat de travail, limiter les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 3 mois de salaire, soit 10 136,7euros ;

A titre infiniment subsidiaire

-En tout état de cause, si la cour venait à accueillir les demandes de Mme [B] concernant la rupture de son contrat de travail, limiter le montant des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à 3 mois de salaire, soit

10 136,7 euros ;

- Sur la demande relative au travail dissimulé, débouter Mme [B] de sa demande ;

En tout état de cause, de :

- fixer les sommes de nature salariale qui seraient éventuellement dues à des montants bruts,
- débouter Mme [B] de sa demande de capitalisation des intérêts,
- fixer les éventuels intérêts à compter de la décision à intervenir,
- débouter Mme [B] de sa demande relative aux dispositions de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens,
- débouter Mme [B] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- condamner Mme [B] à lui verser la somme de 4000 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.
- condamner Mme [B] aux entiers dépens qui seront recouverts par Maître Dontot, JRF & Associés conformément aux dispositions de l'article 699 du code de procédure civile.

La clôture de l'instruction a été prononcée le 15 décembre 2021.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. En vertu de l'article L. 1154-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1, le salarié concerné établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il résulte de ces dispositions que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail. Dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Mme [B] dénonce un harcèlement moral caractérisé par :

- une surcharge de travail et une culpabilisation au titre d'un prétendu problème d'organisation ;
- une charge de travail inadaptée dans un cadre d'aménagement du temps de travail non conforme;
- un déséquilibre entre les efforts fournis et la reconnaissance obtenue ;
- une absence de soutien de ses managers directs et des réponses injustes et humiliantes à ses alertes ;
- des reproches injustifiés dans le cadre des entretiens annuels et des actes injustes et humiliants (partage de primes, retrait de client, remise en cause injuste et humiliante devant le client...)
- une absence de progression de carrière et de salaire révélant une discrimination en raison de son état de santé, ou, à tout le moins, une inégalité de traitement ;
- un management direct inapproprié à l'origine d'une grande souffrance.

Dès lors que l'action en harcèlement moral n'est pas prescrite, la cour doit examiner l'ensemble des manquements invoqués par la salariée à l'appui de cette action, quelle que soit la date de leur commission.

- sur la charge de travail excessive, sur l'absence de réponse à ses alertes et sur la durée de travail dépassant les durées maximales de travail :

Pour la période de 2011 à 2013, il est établi par les attestations très précises et particulièrement circonstanciées de Mme [L], consultante junior, qui a travaillé avec l'intéressée sur le compte Heineken Entreprises de 2011 à 2013, et de Mme [J], chargée de clientèle, qui a travaillé avec elle sur le compte Heineken Entreprises de fin 2011 à 2013, que Mme [B] a dû faire face à une charge de travail excessive, faisant le travail de trois personnes, partant tard le soir et travaillant parfois la nuit pour finaliser les présentations client, que l'équipe était en sous-effectif, suite à des départs ou absences non remplacés, que les exigences du client étaient importantes, que les ventes d'études augmentaient et que le contrat Heineken Entreprises étant à renouveler en 2012-2013, la pression était forte sur les équipes. Mme [Z], qui a travaillé dans la même équipe que Mme [B], atteste également que les conditions de travail étaient difficilement gérables pour les consultants à cette époque, que la charge de travail était surdimensionnée, que Mme [B] travaillait beaucoup, qu'elle lui paraissait souvent épuisée et acculée. Le mari de Mme [B] atteste que lorsqu'elle avait une présentation client à finaliser, il allait la chercher à son bureau, où elle travaillait jusqu'à 22 h00, parfois plusieurs jours d'affilé, qu'elle travaillait aussi le week-end et qu'en 2013, il lui arrivait plusieurs jours d'affilée de rentrer tard, de manger, de dormir une demi-heure et de se remettre à travailler jusqu'au petit matin.

La société Information Resources ne rapporte pas la preuve, qui lui incombe, du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail, alors que Mme [B] produit ses horaires de travail hebdomadaires résultant des relevés de temps transmis à sa hiérarchie chaque semaine, dont il ressort qu'elle a travaillé plus de 48 heures par semaines à plusieurs reprises et parfois plusieurs semaines à la suite en 2011, 2012 et 2013.

Il est établi qu'au questionnaire qui lui a été adressé le 21 février 2012 en vue de son entretien d'évaluation pour l'année 2011, Mme [B] a répondu en relevant notamment :

- de nombreuses démissions + congés maternité au service client : une surcharge de travail généralisée;
- des objectifs ambitieux et difficiles à atteindre : on en demande toujours plus;
- une année très difficile, marquée par beaucoup de travail, beaucoup de pression tout au long de l'année, un sentiment de fatigue, d'usure suite aux trois derniers mois de l'année qui ont été très difficiles, le souhait de parvenir à rééquilibrer sa vie personnelle et sa vie professionnelle.

Sa supérieure hiérarchique a noté : '[H] a eu une fin d'année chaotique marqué par un sous-effectif important sur les clients de son portefeuille. Malgré cela, elle est parvenue à assurer un service de qualité' et lui a attribué la note 3 sur 5 (a satisfait les attentes), dans la notation globale des performances, qui prend en compte non seulement la note de Balanced Scorecard (ici 2,9), mais également l'impact de ses résultats sur l'entreprise, la complexité et la difficulté des objectifs et le niveau de performance par rapport aux autres collaborateurs.

Il est établi qu'au questionnaire qui lui a été adressé le 19 février 2013 en vue de son entretien d'évaluation pour l'année 2012, Mme [B] a répondu en relevant notamment toujours plus de pression sur les résultats et sur la marge, une équipe Heineken enfin complète mais, contrecoup du sous-effectif de 2011, beaucoup de fatigue accumulée et un sentiment d'usure, des difficultés à s'organiser et un déficit entre vie privée et vie professionnelle qui s'est creusé.

Il est établi que lors de l'entretien d'évaluation 2013 portant sur l'année 2012, sa supérieure hiérarchique a noté qu'elle avait réalisé une bonne année dans ses actions entreprises mais que cette année avait été entachée de quelques manquements : un rendez-vous trimestriel force de vente à moitié préparé, un rendez-vous de juillet annulé et reporté, un rendez-vous de présentation annulé le matin et reporté, avec pour conséquence un manque de confiance de Heineken (satisfaction client 3/5) et de la hiérarchie de Mme [B]. Sur contestation de la salariée, elle a revu le compte-rendu de l'entretien le 30 avril 2013, portant de 2 à 3 la note de collaboration avec les supports, tout en soulignant qu'il ne faut pas désorganiser les clients au dernier moment, et lui attribuant la note 4 pour son travail sur les entrepôts, et lui a attribué comme notation globale des performances la note 3 sur 5 (a satisfait les attentes), au-delà de la note de Balanced Scorecard de 2,8.

Il en ressort que la directrice d'unité service client a reproché à Mme [B] un manque d'organisation sans prendre en compte la fatigue persistante et le sentiment d'usure résultant de la surcharge de travail à laquelle l'intéressée avait dû faire face en 2011, qui rendait son travail pénible en 2012.

Il est établi qu'alors que les primes directes service clients 2013 étaient affectées pour 2/3 au vendeur et pour 1/3 au directeur d'unité, sauf décision contraire prise par ce dernier, qui devait alors en informer au préalable les collaborateurs concernés, la directrice d'unité service client, supérieur hiérarchique de Mme [B], a soudainement informé celle-ci, le 20 juillet 2013, que, concernant les renouvellements de contrat Heineken, elle lui attribuait seulement 1/4 de la prime du contrat entrepôt Heineken au lieu des 2/3, le reste des 2/3 étant partagé entre deux autres membres de l'équipe et seulement 1/3 du contrat Alimentaire Heineken, l'autre moitié des 2/3 étant attribuée à un autre salarié.

Il est établi que Mme [B] a été en arrêt de travail pour maladie du 29 juillet au 5 août 2013 et du 8 août 2013 au 7 avril 2014. Elle a été suivie alors pour un premier burn out, qui a entraîné son hospitalisation pendant plusieurs semaines.

Le médecin du travail qui l'a examinée lors la visite de reprise du 8 avril 2014 a conclu : 'Apte à temps partiel thérapeutique pendant un mois, éviter contact clientèle pendant un mois, répartir le temps de travail sur une alternance 3 jours/2 jours par semaine'.

Mme [B] a repris son activité professionnelle à 4/5ème de temps à compter du 5 février 2016, puis à temps plein à compter du 1er mars 2016, avec un retour au contact de la clientèle.

Elle a adressé à son employeur des relevés d'activité pour la période du 1er janvier au 6 mars 2016 mentionnant notamment l'accomplissement de 44 heures de travail semaine 6 (8-14 février 2016), dont une journée de 14 heures le mardi 9 février, de 43 heures semaine 7 (15-21 février 2016), dont une journée de 13 heures le jeudi 18 février, de 40 heures semaine 8 (22-28 février) et de 69 heures semaine 9 (29 février-6 mars 2016), dont un travail de 39 heures imputé sur la journée du mardi incluant les heures travaillées le week-end et le lundi normalement non travaillé qui la précédait. La société Information Resources ne justifie pas, ainsi qu'il lui incombe, que la durée maximale journalière du travail a été respectée le 9 février 2016 et le 18 février 2016 et que la durée maximale hebdomadaire du travail a été respectée la semaine du 22 au 28 février 2016 en y incluant le travail du week-end du 27-28 février, ainsi que la semaine du 29 février au 6 mars 2016 en y incluant le travail du lundi 29 février, et ne justifie pas non plus avoir demandé à cette période à la salariée de veiller à limiter son temps de travail pour préserver sa santé.

Dans le point hebdomadaire qu'elle a adressé le 18 février 2016 (semaine 7) à M. [W], son responsable, localisé à [Localité 3], Mme [B] écrit qu'elle est 'fatiguée, stressée, du mal à déconnecter...au bord des larmes', qu'elle a un portefeuille qui semble démesuré alors qu'elle n'a pas repris tous les comptes, avec des bilans qui se concentrent sur les dix premiers mois de l'année et qui s'enchaînent, avec peu de répit, qu'elle a du mal à poser des congés ; qu'elle a l'impression de courir après le temps.

Alors que la salariée indique que durant la période du 7 mars au 31 mai 2016, où elle a repris une activité à temps plein et où il ne lui a plus été demandé de transmettre des relevés de temps, elle a travaillé 40 heures par semaine, avec des

pointes à 42 heures et qu'elle a travaillé 46 heures la semaine du 14 au 20 mars 2016, la société Information Ressources ne produit aucun élément permettant de remettre utilement en cause ces horaires, et notamment ceux de la semaine du 14 au 20 mars 2016.

Si dans le mail du 24 mars 2016, Mme [B] est apparue plus confiante en adressant à M. [W], son responsable, le planning des temps forts sur 2016, en indiquant 'Pas d'alerte pour le moment, je vois comment j'avance et je te dis si j'ai besoin d'aide. On en reparle lors de mon point demain.', elle lui a fait part dès le 3 avril 2016, dans un mail, de difficultés sur l'avancée d'[Y] et [U] sur les analyses et précise que de son côté elle a beaucoup de mal à suivre et briefer tout le monde, [Y], [U], [O] et [N], plus coordonner le GOC tout en avançant sur ses analyses.

Dans le mail adressé à son responsable le 21 avril 2016 à 9h49, Mme [B], faisant état de ce qu'elle a dû récupérer le travail de Mme [T], qui a quitté l'entreprise, écrit qu'elle n'aura jamais le temps de tout faire, que ce n'était déjà pas large et qu'elle est épuisée par ce rythme (toujours au fil du rasoir) qui dure depuis des mois, ajoutant qu'elle sait qu'il fait tout son possible pour que ça passe au mieux (et heureusement qu'il tient), mais que le sous-effectif se ressent vraiment et qu'elle attend désespérément un appel d'air. Dans le mail qu'elle lui a adressé le même jour à 10h39, elle écrit : 'Comme vu ensemble, je vais devoir annuler ma journée de congé lundi prochain (245/04) pour travailler sur les compléments de Castel. Je compenserai cette journée par une absence le vendredi 13/05 et le mercredi 25/05.'

Aucune suite n'a été donnée à ces alertes.

Mme [B] a été en arrêt de travail pour maladie à compter du 31 mai 2016 et n'a plus repris le travail jusqu'à son licenciement. Selon son médecin psychiatre, elle souffre d'un syndrome anxio-dépressif majeur secondaire à un second burn out, que la patiente relie à des conditions de travail difficiles.

La surcharge de travail et le management inadapté sont établis.

- sur la discrimination en terme d'évolution de carrière et d'évolution salariale

Selon l'article L. 1132-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, 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 état de santé.

En application de l'article L. 1134-1 du même code, lorsque le salarié présente des éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments 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.

Il est établi qu'après avoir été promue Work Step senior, position 2.2, coefficient 130, à compter du 1er juillet 2011, Mme [B] n'a plus évolué dans sa carrière alors qu'il ressort des rapports de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2014 et 2015 que parmi les ingénieurs et cadres affectés comme elle au service commercial, 15% des femmes et 16% des hommes avaient bénéficié d'une promotion en 2014 et 20% des femmes et 17% des hommes avaient bénéficié d'une promotion en 2015 et qu'il ressort des pièces produites que Mme [Z], promue WS 2, coefficient 130 au 1er août 2010, a été promue trois ans plus tard, au mois d'octobre 2013, WS3, coefficient 150.

Il est établi par ailleurs qu'alors que son salaire mensuel brut de base a été porté de 2 697,90 euros en 2010 à 3 086,40 euros au 1er juillet 2011, puis à 3 117,26 euros en 2013, Mme [B] n'a plus connu d'évolution salariale significative au cours de la période suivante, son salaire mensuel brut de base étant resté égal à 3 117,26 euros jusqu'au 30 juin 2015, puis porté à 3 170 euros au 1er juillet 2015 (+52,74 euros, soit environ 1,69 %) , puis à 3 218 euros au 1er mars 2016 (+ 48 euros, soit environ 1,5%).

Il est établi en outre par les rapports de situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2013, 2014 et 2015 qu'alors qu'elle bénéficiait en 2013 d'un salaire brut de base de 37 407,12 euros, supérieur au salaire brut de base le moins élevé perçu dans l'entreprise par un ingénieur ou cadre classé coefficient 130 , qui était alors de 36 263 pour les hommes et de 36 240 euros pour les femmes, tel n'était plus le cas en 2015, où son salaire de base s'élevait à 38 040 euros, ce qui correspondait au salaire brut de base le moins élevé perçu dans l'entreprise par un ingénieur ou cadre classé coefficient 130, le salaire de base des cadres classés au coefficient 130 étant en 2015, en équivalent temps plein, étant le suivant:

- salaire minimum : 38 040 pour les hommes comme pour les femmes ;
- salaire moyen: 44 542 euros pour les hommes, 41 497 euros pour les femmes ;
- salaire médian : 42 024 euros pour les hommes, 40 824 euros pour les femmes.

Il convient de relever que Mme [B], bien que consultant Work Step senior coefficient 130, percevait en 2015 un salaire de base de 38 040 euros en équivalent temps plein correspondant au salaire médian des salariés hommes classés au coefficient 115, tels les Work Step junior.

Cette stagnation de carrière et l'absence d'évolution salariale significative laissent supposer l'existence d'une discrimination. La société Information Resources ne produisant pas d'élément prouvant que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, la discrimination de Mme [B] en raison de son état de santé est établie.

Les faits retenus ci-dessus comme étant matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent à eux seuls de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail.

Il appartient dès lors à la société Information Ressources de prouver que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, ce qu'elle ne fait pas. Le harcèlement moral est donc établi.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité

En application de l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés, 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, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'obligation de prévention des risques professionnels est distincte de la prohibition du harcèlement moral instituée par l'article L. 1152-1 du code du travail et de la prohibition de la discrimination instituée par l'article L. 1132-1 du même code et ne se confond pas avec elles.

L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou de discrimination.

Bien qu'alertée par la salariée de sa surcharge de travail au cours des années 2011 à 2013, la société Information Ressources n'a pas pris de mesures concrètes pour y remédier en temps utile. Informée de la dégradation de l'état de santé psychique de la salariée, qui a été en arrêt maladie pour dépression durant de nombreux mois en 2013/2014 et de sa fragilité persistante se traduisant par une reprise de son activité professionnelle dans le cadre d'un en mi-temps thérapeutique durant plusieurs mois, la société Information Ressources n'a pas veillé au strict respect de la durée du travail à temps partiel convenu de manière à ce que l'équilibre entre la vie familiale de la salariée et sa vie professionnelle soit préservé. Ayant été alertée par la salariée, après sa reprise d'activité professionnelle à temps plein, sur la dégradation de son état psychologique consécutive à ses conditions de travail, la société Information Ressources n'a pris aucune mesure immédiate pour remédier à la situation. Elle n'a donc pas mis en place les mesures nécessaires permettant d'assurer la sécurité de la salariée et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et 4121-2 du code du travail. Le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité est caractérisé et a aggravé la souffrance morale de l'intéressée.

Sur la demande de rappel de salaire de base

Mme [B], dont le salaire de base s'élevait à 1 930,80 euros en décembre 2015 et janvier 2016, dans le cadre d'un travail à temps partiel correspondant à 3/5ème d'un temps plein, puis à 2 574,40 euros en février 2016, dans le cadre d'un travail à temps partiel correspondant à 4/5ème d'un temps plein, puis à 3 218 euros de mars à juin 2016, dans le cadre d'un travail à temps plein, sollicite le paiement d'un rappel de salaire de base de 961,80 euros bruts selon le calcul suivant:

$$[(2\,027,34 - 1\,930,80) \times 2 = 193,08 \text{ euros}] + [(2\,703,12 - 2\,574,40) \times 1 = 128,72 \text{ euros}] + [(3\,378,90 - 3\,218) \times 4 = 640 \text{ euros}] = 961,80 \text{ euros.}$$

La discrimination salariale, qui est établie, ainsi qu'il a été exposé ci-dessus, doit être réparée par l'allocation d'un rappel de salaire et de congés payés afférents. La salariée est bien fondée à prétendre à un rappel de salaire calculé pour la période considérée sur la base du salaire mensuel brut de base de $(40\,546,80/12) = 3\,378,90$ euros, qu'elle revendique.

Il convient en conséquence d'infirmier le jugement entrepris et de condamner la société Information Resources à payer à Mme [B] la somme de 961,80 euros qu'elle revendique à titre de rappel de salaire de base ainsi que la somme de 96,18 euros au titre des congés payés afférents.

Sur la demande de rappels de salaire pour heures complémentaires et heures supplémentaires

Mme [B] sollicite le paiement de rappels de salaire pour heures complémentaires et heures supplémentaires selon le décompte suivant:

- * 129,80 euros à titre de rappel de salaire pour heures complémentaires du 1er janvier au 7 février 2016,
- * 370,91 euros à titre de rappel de salaire pour heures complémentaires du 8 février 2016 au 6 mars 2016,
- * 730,53 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires du 8 février 2016 au 6 mars 2016,
- * 834,90 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires du 6 mars 2016 au 31 mai 2016.

L'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail, conclu en application de la loi du 13 juin 1998, annexé à la convention collective nationale Syntec, et entré en vigueur le 1er janvier 2000:

- fixe en son chapitre I, article 2, la durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif à 35 heures;
- prévoit en son chapitre II, article 1er que l'entreprise peut recourir à trois types de gestion des horaires: modalités standard, dites modalités 1, modalités de réalisation de missions, dites modalité 2, et modalités de réalisation de missions avec autonomie complète, dites modalités 3;
- institue en son chapitre II, article 3, relatif aux modalités de réalisation de missions (modalités 2), applicables aux salariés non concernés par les modalités standards ou les réalisations de missions avec autonomie complète, tous les ingénieurs et cadres étant a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale, d'une part une convention horaire sur une base hebdomadaire de 38h30, soit une variation de + 10%

par rapport à l'horaire de 35 heures, avec une rémunération forfaitaire au moins égale à 115% du salaire minimum conventionnel, d'autre part un nombre maximum de 219 jours travaillés dans l'année.

L'accord collectif d'entreprise sur le dispositif d'application de la réduction du temps de travail du 28 décembre 1999, entré en vigueur le 1er janvier 2000, prévoit l'application des modalités de réalisation de missions (modalités 2) aux salariés non concernés par des modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, avec un horaire moyen hebdomadaire de 38h45 et un nombre maximum de 217 jours travaillés dans l'année (218 jours avec la journée de solidarité), à l'exception des cadres dont la rémunération annuelle n'atteint pas le plafond annuel de la sécurité sociale et prévoit un contrôle du temps de travail effectif au moyen d'un relevé déclaratif hebdomadaire signé conjointement par le salarié et le chef de service une fois par mois, avec un décompte en journée ou demi-journée.

Les modalités 2, réalisation de mission, s'analysent en un forfait en heures assorti de la garantie d'un nombre maximal annuel de jours de travail dans l'année.

Le contrat de travail initial de Mme [B] stipule qu'elle perçoit un salaire brut fixe pour 12 mois sur la base de 218 jours de travail effectif par an, conformément à l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail.

Les avenants temporaires qu'elle a signé pour les périodes du 8 avril au 30 septembre 2014, du 1er octobre 2014 au 2 janvier 2015, du 9 avril au 8 juin 2015, du 9 novembre 2015 au 4 février 2016 et du 5 février 2016 au 29 février 2016, qui fixent la durée du travail et la répartition des jours travaillés, précisent qu'elle a le statut de cadre de modalité 2 et, à ce titre dépend des horaires collectifs en vigueur conformément à l'accord d'entreprise sur la réduction du temps de travail.

Les conventions individuelles de forfait doivent être passées par écrit. Ne constitue pas l'écrit requis le seul renvoi général à l'accord d'entreprise relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Mme [B] n'ayant signé aucune convention de forfait, les stipulations de l'accord d'entreprise relatives aux modalités de réalisation de missions (modalités 2) ne lui sont pas opposables. Il sera relevé au surplus qu'une convention de forfait, à la supposer établie, serait inopposable à la salariée, l'employeur ne justifiant pas avoir appliqué les dispositions relatives aux modalités de suivi du temps de travail contenues dans cet accord.

En l'absence de convention de forfait qui lui soit opposable, Mme [B] peut prétendre à un décompte hebdomadaire de son temps de travail et au paiement d'heures complémentaires et d'heures supplémentaires dont il appartient à la cour de vérifier l'existence et le nombre.

Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée

du travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

Selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction, après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

Il résulte de ces dispositions qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, 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. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Mme [B] fournit des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'elle prétend avoir accomplies au cours de la période d'emploi du 1er janvier au 31 mai 2016 pour permettre à l'employeur d'y répondre, tandis que l'employeur, tenu d'assurer le contrôle des heures de travail effectuées, s'est abstenu, en violation de l'obligation qui lui était faite, de procéder à l'enregistrement de l'horaire accompli par la salariée et ne verse aucun élément de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par celle-ci. La preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires est rapportée.

Le salarié peut prétendre au paiement des heures complémentaires et/ou supplémentaires accomplies, soit avec l'accord au moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées.

Il est établi en l'espèce que les heures de travail accomplies par Mme [B] au-delà de la durée de travail contractuellement fixée étaient nécessaires pour mener à bien les tâches qui lui étaient confiées.

Selon l'article L. 3123-17 alinéa 3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013, entré en vigueur le 1er janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire fixée au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10%.

Il résulte de l'article L. 3123-19 alinéa 1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, que chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de la durée hebdomadaire fixée au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25%.

Selon l'article L. 3121-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10 du code du travail ou de la durée considérée comme équivalente donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires et les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50%.

Cette durée du travail hebdomadaire s'entend des heures de travail effectif et des temps assimilés.

Les jours fériés et les jours d'arrêt-maladie ne peuvent, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, être assimilées à du temps de travail effectif, de sorte qu'ils ne sauraient être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires. En revanche, les congés payés doivent être inclus dans le calcul du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88, lu à la lumière de l'article 31, paragraphe 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, devant être interprété en ce sens qu'il s'oppose à ce que les heures correspondant à la période de congé annuel payé pris par le travailleur ne soient pas prises en compte en tant qu'heures de travail accomplies pour déterminer si le seuil des heures travaillées donnant droit à majoration pour heures supplémentaires est atteint.

Au vu des éléments soumis à l'appréciation de la cour, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Information Resources à payer à Mme [B] les sommes suivantes:

- 129,80 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures complémentaires du 1er janvier au 7 février 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 12,98 bruts ;
- 370,91 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures complémentaires du 8 février au 6 mars 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 37,09 euros bruts ;
- 730,53 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires du 8 février au 6 mars 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 73,05 euros bruts ;
- 834,90 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires du 6 mars au 31 mai 2016, outre les congés payés sur cette somme, soit 83,49 euros bruts.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé

La dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L. 8221-5 du code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Le caractère intentionnel du travail dissimulé ne peut se déduire de la seule absence de mention des heures supplémentaires sur les bulletins de paie ou de la seule application d'une convention de forfait inopposable au salarié.

Il n'est pas établi en l'espèce que la société Information Resources a, de manière intentionnelle, omis de mentionner sur les bulletins de salaire les heures réellement effectuées par Mme [B]. Cette dernière sera en conséquence déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé sur le fondement de l'article L. 8223-1 du code du travail et le jugement confirmé de ce chef.

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

A l'appui de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, Mme [B] invoque les manquements suivants:

- une durée du travail dysfonctionnelle sur la base d'une durée et d'une organisation du temps de travail non conforme au droit du travail :
- * l'application d'une convention de forfait en heures avec un nombre de jours (modalité 2 Syntec) sans son accord exprès et alors qu'elle ne remplissait pas les conditions de l'accord collectif ;
- * l'absence de mise en place d'outils de contrôle du temps de travail effectif ;
- * des horaires de travail démesurés, d'abord en 2011, 2012 et 2013, puis à compter du 27 janvier 2016;
- * le dépassement des durées maximales de travail ;
- * le non paiement des heures complémentaires et supplémentaires ;
- un traitement salarial et une progression de carrière défavorable par rapport aux autres salariés;
- * une évolution de sa classification plus lente que celle imposée par la convention collective applicable;
- * l'absence d'évolution de carrière et un traitement salarial défavorable en raison de son burn-out et de son passage à mi-temps thérapeutique, caractérisant une discrimination salariale ;
- un management direct inapproprié, injuste et humiliant ;
- * le management fautif de Mme [A] ;
- * le management fautif de M. [W] ;
- l'absence de protection et de prise en compte de ses alertes ;
- * le contexte de général d'absence de prise en compte des risques psycho-sociaux dans l'entreprise;
- * l'absence de prise en compte de ses multiples alertes ;
- un harcèlement moral.

Elle fait valoir que les manquements de l'employeur ont eu des conséquences irréversibles sur son état de santé.

Il convient de rappeler, à titre liminaire, que le juge, saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, doit examiner l'ensemble des griefs invoqués au soutien de celle-ci, quelle que soit leur ancienneté.

Les faits ci-dessus retenus comme caractérisant un harcèlement moral constituent, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres faits invoqués par la salariée, un manquement de l'employeur à ses obligations suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail. Il convient en conséquence d'infirmier le jugement entrepris et de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société Information Resources, à effet au 21 novembre 2018, date du licenciement, qui devient dès lors sans objet.

Sur les conséquences de la résiliation judiciaire du contrat de travail

La résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [B] aux torts de la société Information Resources étant fondée sur des faits de harcèlement moral, cette rupture produit les effets d'un licenciement nul en application des dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail.

Il résulte de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018, en vigueur depuis le 1er avril 2018, que l'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une nullité afférente à des faits de harcèlement moral dans les conditions mentionnées à l'article L. 1152-3 du code du travail. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

En raison de l'âge de la salariée au moment de son licenciement, du montant de la rémunération à laquelle elle pouvait prétendre, de son aptitude à retrouver un emploi ainsi que des justificatifs produits, il convient de lui allouer, en réparation du préjudice matériel et moral qu'elle a subi, du fait du caractère illicite de son licenciement, la somme de 35 000 euros net à titre d'indemnité pour licenciement nul.

Le salarié dont la résiliation judiciaire du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul, a droit aux indemnités de rupture.

En application de l'article L. 1234-5 du code du travail, l'indemnité compensatrice de préavis correspond aux salaires et avantages qu'aurait perçus le salarié s'il avait travaillé pendant cette période. Le bulletin délivré par l'employeur à la salariée pour le mois de novembre 2018 mentionne un salaire mensuel brut de base de 3 412,69 euros. Le préavis fixé par la convention collective applicable étant de trois mois, il convient de condamner la société Information Resources à payer à Mme [B] la somme de 10 136,70 euros brut qu'elle revendique à titre d'indemnité de préavis ainsi que la somme

de 1 013,67 euros brut au titre des congés payés afférents.

Sur le préjudice moral

Le harcèlement moral qu'elle a subi et le manquement de son employeur à l'obligation de sécurité ont causé à Mme [B] un préjudice moral distinct de celui résultant de la perte de son emploi.

La cour fixe ce préjudice à la somme de 15 000 euros. Il convient en conséquence d'infirmier le jugement entrepris et de condamner la société Information Resources à payer à la salariée la somme de 15 000 euros à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Sur les intérêts

Les créances salariales sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation, pour celles échues à cette date ou à compter de leur exigibilité pour celles échues postérieurement.

La créance d'indemnité compensatrice de préavis et la créance de congés payés afférents étant nées à la date d'effet de la résiliation judiciaire, fixée à la date du licenciement, produiront intérêts au taux légal à compter du 21 novembre 2018.

Les créances indemnitaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du présent arrêt.

Il y a lieu d'ordonner la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil.

Sur les documents sociaux

Il y a lieu d'ordonner à la société Information Resources de remettre à Mme [B] un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un bulletin de paie récapitulatif rectifié conforme au présent arrêt.

Il n'est pas nécessaire de prononcer une astreinte.

Sur la fixation de la moyenne des trois derniers mois de salaire

Cette fixation est sans objet en cause d'appel, l'article R. 1454-28 du code du travail imposant au juge de fixer la moyenne des salaires n'étant pas applicable, dès lors que le pourvoi en cassation n'a pas d'effet suspensif.

Sur le remboursement des indemnités de chômage à Pôle emploi

En application de l'article L. 1235-4 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la date d'effet de la résiliation judiciaire du contrat de travail, il y a lieu d'ordonner le remboursement par la société Information Resources à Pôle emploi, partie au litige par l'effet de la loi, des indemnités de chômage qu'il a versées le cas échéant à Mme [B] à compter du jour de la rupture de son contrat de travail à concurrence de six mois d'indemnités.

Sur les dépens et l'indemnité de procédure

Il convient de condamner la société Information Resources, qui succombe à l'instance, aux dépens de première instance et d'appel et de la débouter de sa demande d'indemnité fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Il est équitable de la condamner à payer à Mme [B] la somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles que celle-ci a exposés en cause d'appel en sus de la somme de 1 000 euros allouée à l'intéressée par le conseil de prud'hommes pour les frais irrépétibles exposés en première instance.

PAR CES MOTIFS :

La COUR,

Statuant par arrêt CONTRADICTOIRE,

Infirmes partiellement le jugement du conseil de prud'hommes de Saint-Germain-en-Laye en date du 23 septembre 2019 et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme [H] [V] épouse [B] aux torts de la société Information Ressources à effet au 21 novembre 2018, date du licenciement, qui devient dès lors sans objet;

Dit que cette résiliation judiciaire produit les effets d'un licenciement nul ;

Condamne la société Information Ressources à payer à Mme [H] [V] épouse [B] les sommes suivantes:

* 35 000 euros net à titre d'indemnité pour licenciement nul ;

* 10 136,70 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis ;

* 1 013,67 euros brut au titre des congés payés afférents ;

* 15 000 euros net à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral résultant des manquements commis par l'employeur durant l'exécution du contrat de travail ;

* 961,80 euros brut à titre de rappel de salaire de base ;

* 96,18 euros brut au titre des congés payés afférents ;

Dit que les créances de rappels de salaires sont productives d'intérêts au taux légal à compter du jour de la présentation à l'employeur de la lettre le convoquant devant le bureau de conciliation et d'orientation;

Dit que la créance d'indemnité compensatrice de préavis et la créance de congés payés afférents sont productives d'intérêts au taux légal à compter du 21 novembre 2018 ;

Dit que les créances indemnitaires allouées par le présent arrêt sont productives d'intérêts au taux légal à compter de la mise à disposition de cette décision ;

Ordonne la capitalisation des intérêts dans les conditions de l'article 1343-2 du code civil ;

Ordonne à la société Information Ressources de remettre à Mme [H] [V] épouse [B] un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et un bulletin de paie récapitulatif conformes au présent arrêt ;

Dit n'y avoir lieu de prononcer une astreinte ;

Dit n'y avoir lieu de fixer la moyenne des salaires ;

Ordonne le remboursement par la société Information Resources à Pôle emploi des indemnités de chômage qu'il a versées le cas échéant à Mme [H] [V] épouse [B] à compter du jour de la rupture de son contrat de travail à concurrence de six mois d'indemnités,

Confirme pour le surplus les dispositions non contraires du jugement entrepris ;

Y ajoutant :

Condamne la société Information Resources à payer à Mme [H] [V] épouse [B] la somme de 2 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles que celle-ci a exposés en cause d'appel en sus de la somme de 1 000 euros allouée à l'intéressée par le conseil de prud'hommes pour les frais irrépétibles exposés en première instance ;

Déboute la société Information Resources de sa demande d'indemnité fondée sur l'article 700 du code de procédure civile pour les frais irrépétibles exposés en cause d'appel ;

Condamne la société Information Resources aux dépens d'appel.

- 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 au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- Signé par Madame Régine CAPRA, Présidente et par Madame Sophie RIVIERE, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

LE GREFFIER, LA PRÉSIDENTE,