ARRÊT DU

29 Novembre 2024

N° 1530/24

N° RG 23/00382 - N° Portalis DBVT-V-B7H-UXTY

PS/AL

Jugement du

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de ROUBAIX

en date du

13 Janvier 2023

(RG 21/ 00249 -section )

GROSSE :

Aux avocats

le 29 Novembre 2024

République Française

Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

Chambre Sociale

- Prud'Hommes-

APPELANTE :

Mme [M] [U]

[Adresse 2]

[Localité 1]

représentée par Me Emily TAHON, avocat au barreau de LILLE

INTIMÉE :

S.A. SWISSLIFE ASSURANCE ET PATRIMOINE

[Adresse 3]

[Localité 4]

représentée par Me Marie hélène LAURENT, avocat au barreau de DOUAI assisté de Me Zora VILLALARD, avocat au barreau de PARIS substitué par Me Norbert THOMAS, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Marie LE BRAS

: PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Patrick SENDRAL

: CONSEILLER

Clotilde VANHOVE

: CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : Annie LESIEUR

DÉBATS : à l'audience publique du 24 Septembre 2024

ARRÊT : Contradictoire

prononcé par sa mise à disposition au greffe le 29 Novembre 2024,

les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile, signé par Marie LE BRAS, Président et par Nadine BERLY, greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 17 Septembre 2024

FAITS ET PROCÉDURE

Le 16 septembre 2019 Madame [U] (la salariée) a été recrutée par la société SWISSLIFE ASSURANCE ET PATRIMOINE (la société SAP ou l'employeur) en qualité de cadre chargée de mission. Après son licenciement le 27 novembre 2020 pour insuffisance professionnelle elle a saisi le conseil de prud'hommes de Roubaix de réclamations salariales et indemnitaires. Par jugement du 13 janvier 2023 dont elle a relevé appel elle en a été déboutée et condamnée à verser à son ancien employeur la somme de 1000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par conclusions du 29 août 2024 Mme [U] demande à la cour de:

-juger que la clause de forfait jours est nulle ou privée d'effet

-condamner la société SAP au paiement des sommes suivantes :

'7908,26 € bruts d'heures supplémentaires outre 790, 83 € au titre des congés payés afférents

'4 975 € nets à titre d'indemnité pour contrepartie en repos obligatoire

'30 812, 28 € nets d'indemnité pour travail dissimulé

'10 000 € de dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail

-ordonner la remise sous astreinte de l'ensemble des bulletins de paie rectifiés

-condamner la société SAP à payer la somme de 2500 € bruts et 250 € au titre des congés payés afférents, à titre de rappel de prime d'objectifs 20j20

-juger que la société SAP a violé son obligation de sécurité et en conséquence, la condamner à lui verser la somme de 15 000 € nets à titre de dommages et intérêts

-juger qu'elle a été victime de harcèlement moral et en conséquence, condamner la société SAP à lui verser 25 000 € nets à titre de dommages et intérêts

-En cas d'absence d'effet de la convention de forfait jours condamner la société SAP à lui verser :

'Solde au titre de l'indemnité légale de licenciement : 326, 51 € nets

'Solde au titre du préavis : 6211, 87 € bruts

'Congés payés sur préavis : 621, 19 € bruts

'Indemnité pour licenciement irrégulier : 4939, 93 € nets

'Dommages et intérêts pour licenciement nul : 41 083, 04 € nets

-Subsidiairement, condamner la société SAP à lui verser les sommes suivantes:

'Solde au titre de l'indemnité légale de licenciement : 326, 51€ nets

'Solde au titre du préavis : 6211, 87 € bruts

'Congés payés sur préavis : 621, 19 € bruts

'Indemnité pour licenciement irrégulier : 4939, 93 € nets

'Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

30 812, 28 € nets

-En cas d'application de la convention de forfait jours

A titre principal, prononcer la nullité du licenciement et condamner la société SWISSLIFE ASSURANCE ET PATRIMOINE à lui verser les sommes suivantes :

'Solde au titre de l'indemnité légale de licenciement : 135, 3 € nets

'Solde au titre du préavis : 4642, 06 € bruts

'Congés payés sur préavis : 464, 21 € bruts

'Indemnité pour licenciement irrégulier : 4 416, 66 € nets

'Dommages et intérêts pour licenciement nul : 35 666, 64 € nets

Subsidiairement, condamner la société SAP à lui verser les sommes suivantes :

'Solde au titre de l'indemnité légale de licenciement : 135, 73 € nets

'Solde au titre du préavis : 4642, 06 € bruts

'Congés payés sur préavis : 464, 21 € bruts

'Indemnité pour licenciement irrégulier : 4 416, 66 € nets

'dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:

26 749, 98 € nets

-débouter la société SAP de toutes demandes

-ordonner la remise, sous astreinte de 50 € par jour de retard, de l'ensemble des bulletins de paie rectifiés, ainsi que l'attestation POLE EMPLOI et le reçu pour solde de tout compte rectifiés.

-condamner la société SAP à lui verser la somme de 5000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile

-dire que les sommes dues porteront intérêts à compter de la saisine du conseil de prud'hommes et autoriser la

capitalisation des intérêts.

Par conclusions du 10 septembre 2024 la société SAP demande à la cour de confirmer le jugement et si la clause de forfait-jours était jugée nulle ou privée d'effet de condamner la salariée à lui rembourser la somme de 25 738,16 euros nets correspondant aux jours de réduction du temps de travail et à la rémunération forfaitaire indûment perçus, de la débouter de ses demandes et de la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 4 000 euros.

MOTIFS

LES DEMANDES AU TITRE DE L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

les demandes au titre des heures supplémentaires, de la contrepartie obligatoire en repos et du travail dissimulé

Mme [U] soutient que l'accord d'entreprise sur la base duquel la convention de forfait-jours (209 jours par an) a été mise en place n'a pas été respecté dans la mesure où l'employeur n'a effectué aucun contrôle effectif du respect du temps de repos, de sa charge de travail, de l'amplitude, de son droit à la déconnexion et de la possibilité de concilier vie privée et vie professionnelle.

Il ressort de l'accord collectif du 17 avril 2015 autorisant l'instauration d'un système de forfait-jours dans l'entreprise qu'il prévoit notamment :

-un entretien annuel spécifique à la charge de travail

-un suivi de la charge de travail lors de l'entretien annuel d'activité

-la possibilité pour le salarié de solliciter un entretien

-un décompte mensuel des jours travaillés.

Lors de l'entretien annuel d'évaluation du 7 février 2020, tenu à peine quelques mois après l'embauche de l'appelante, a été abordée à sa demande la problématique de sa charge de travail, de l'amplitude de ses journées et de la conciliation possible entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle. L'employeur a tenu, le 5 mars 2020, l'entretien individuel spécifique sur la charge de travail lors duquel l'appelante a admis bénéficier d'un réel droit à la déconnexion. S'agissant de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle elle y précisait que sa charge de travail était excessive ce à quoi sa hiérarchie rétorquait qu'elle devait mieux s'organiser. Il appert donc que l'employeur a respecté sur ces points les dispositions de l'accord collectif et l'article L 3121-64 du code du travail.

Il ressort par ailleurs des débats que conformément à l'accord collectif l'employeur a mis en place un système auto-

déclaratif en vue du contrôle des jours travaillés via une application spécifique mentionnant le nombre de journées travaillées dans le mois ainsi que les jours de congés ou d'absences pour d'autres motifs. Mme [U] prétend que la société SAP a méconnu les dispositions de l'article L 3121-65 du code du travail mais le forfait-jours a été mis en place conformément à un accord collectif respectant les dispositions du point II de l'article L 3121-64 et l'établissement du document de contrôle prévu par l'article L 3121-65 n'était donc pas requis. Il a été tenu un décompte mensuel des jours travaillés sans que la salarié puisse exiger l'établissement d'un «document de contrôle» exigé ni par la loi ni par l'accord collectif. Du reste, l'employeur produit un document récapitulant les journées travaillées, lequel n'exige ni le contreseing de la salariée ni celui de sa supérieure hiérarchique. Conformément à l'accord collectif la déclaration mensuelle a fait l'objet d'un contrôle par la direction des ressources humaines sur la base duquel la salariée a bénéficié d'entretiens et d'une aide dès le mois de janvier 2020 afin d'accomplir ses missions. Du décompte des heures travaillées produit par la salariée, corroboré par aucun élément objectif, il ressort tout au plus que généralement elle arrivait au bureau à 9 heures et qu'elle le quittait entre 17 et 19 heures, ce qui compte tenu de la pause méridienne d'une heure en moyenne n'est pas compatible avec sa thèse d'un excès de charge de travail et de semaines dépassant 48 heures de travail. Elle y mentionne des semaines entre 35 (voire moins) et plus rarement 45 heures. Si tant est que ce décompte, contesté par l'employeur, corresponde aux heures effectuées il n'est pas compatible avec sa thèse d'un dépassement des durées maximales de travail et plus généralement d'une violation par l'employeur de ses obligations. Il sera ajouté qu'aucune alerte sur les temps de repos n'a été émise alors qu'un dispositif d'alerte était prévu dans l'accord collectif. Le contrôle des temps de repos a été pleinement assuré par le biais des déclarations mensuelles et des entretiens sans que puisse être exigée la production des relevés d'entrée et de sortie des bâtiments. Il en ressort que l'accord collectif, conforme à la loi, n'encourt pas l'annulation et que sur la brève période de travail l'employeur l'a respecté en veillant suffisamment au suivi de la charge de travail, à son caractère raisonnable, à la conciliation entre les vies personnelle et professionnelle de la salariée, à son droit à repos et à son droit à déconnexion. Mme [U] sera donc déboutée de ses demandes.

Il appert que toutes les rémunérations ont été soumises aux cotisations sociales de sorte que n'est caractérisée aucune volonté de l'employeur d'échapper à ses obligations en la matière. Il n'est ni établi ni même soutenu que l'emploi n'ait pas été régulièrement déclaré aux autorités compétentes ni que l'employeur ait méconnu ses obligations déclaratives. L'article L 8223-1 du code du travail réservant le bénéfice de l'indemnité pour travail dissimulé aux seuls salariés auxquels l'employeur a eu recours en violation des articles L 8221-3 et L 8221-5 du code du travail, ce qui dans la présente affaire n'est pas avéré faute de dissimulation, la demande sera rejetée.

La demande de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail

La cour renvoie aux développements précédents. Mme [U] soutient qu'elle a été forcée de travailler pendant son arrêt-maladie mais nulle pièce n'atteste que tel ait été le cas. Sans étayer sa thèse d'explications elle déclare ne pas avoir eu de pause mais elle a pu bénéficier de pauses dans le cadre de son forfait-jours. Dans un courriel du 20 septembre 2020 elle indiquait ne pas faire de pause en dehors d'une « petite pause le midi », ce qui contredit ses allégations et atteste de coupures dans ses journées de travail. Elle se plaint d'avoir certaines semaines travaillé plus de 48 heures mais l'article L 3121-62 du code du travail prévoit que les salariés au forfait-jours ne bénéficient pas des dispositions limitant à 48 heures la durée de travail hebdomadaire. La demande sera donc rejetée.

Les demandes de dommages-intérêts pour harcèlement moral et violation de l'obligation de sécurité

Aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral ayant 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. Pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments présentés par la salariée, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent présumer l'existence d'un harcèlement. Dans l'affirmative, l'employeur doit prouver que ses agissements sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

En l'espèce, Mme [U] fait valoir que :

rien n'a été fait pour alléger sa charge excessive de travail

il ne résulte pas des débats que sa charge de travail ait été excessive au regard de son niveau de rémunération et de son statut de cadre. Elle a sans doute eu des difficultés à les assumer mais il n'en résulte pas que l'employeur lui ait confié une charge déraisonnable. La concluante n'est pas fondée de soutenir qu'il n'a pas pris en compte ses doléances puisqu'il l'a reçue plusieurs fois en entretien pour évoquer ses difficultés et qu'il a allégé sa charge de travail en lui adjoignant des aides

il existait une « guerre » larvée entre l'équipe MOA et l'équipe MOE

ce point est inopérant en ce que les faits décrits relèvent de tensions usuelles entre services

au lieu de régler les problèmes son employeur lui en a fait porter la responsabilité

aucun élément concret n'est fourni pour étayer cette allégation

elle a été isolée et des décisions ont été prises hors de sa présence

aucune preuve n'est fournie, étant observé que sa direction n'était pas obligée de prendre en sa présence toutes les décisions la concernant

elle a eu à subir cinq entretiens avec sa responsable sur une courte période

ce fait est établi mais les entretiens en question ont été organisés pour mettre en place un plan d'action face aux difficultés remontées par la salariée. Ainsi en a-t-il été notamment lors des entretiens individuels de suivi et d'évaluation tenus alors qu'elle avait moins d'un an d'ancienneté

sa supérieure, Madame [X], lui a ajouté une nouvelle mission, à savoir gérer le budget, ce qui n'entrait pas dans ses attributions et n'avait pas été fixé dans ses objectifs

ce fait n'est pas avéré

lui ont été assignés des objectifs inatteignables

la salariée ne peut à la fois invoquer un défaut de fixation d'objectifs pour percevoir la prime d'objectif et indiquer que des objectifs inatteignables lui ont été fixés. Il ne ressort d'aucun élément que des objectifs inatteignables lui aient été fixés. Ce grief est infondé

elle s'est vu adresser un flot de reproches infondés et pour toute réponse elle a été convoquée à l'entretien préalable à sanction disciplinaire

il est avéré que la salariée a reçu des reproches sur sa manière de servir mais elle a été licenciée non pas pour une raison disciplinaire mais pour insuffisance professionnelle. Son licenciement n'est pas survenu inopinément mais il a fait suite à de nombreux entretiens au cours desquels elle a pu s'expliquer. Même si la convocation à l'entretien mentionnait qu'il précédait une éventuelle sanction disciplinaire l'employeur a pu en fin de compte préférer rompre le contrat de travail pour insuffisance professionnelle, ce qui n'a pas fait grief à la salariée. Elle a été informée par courrier du 23 octobre 2020, après l'entretien, de la réunion du conseil appelé, à sa demande, à donner son avis sur son licenciement pour insuffisance professionnelle. Ces faits ne peuvent donc être retenus

les éléments médicaux attestent des conséquences de ces agissements sur sa santé physique et psychologique

sont versés des certificats médicaux attestant d'un état de fatigue et d'anxiété mais le lien entre la dégradation de l'état de santé et le comportement de l'employeur n'est pas établi. Il ressort du certificat de Mme [J], psychologue, que son suivi pour «souffrance au travail» a commencé début novembre 2019 soit quelques semaines après l'embauche sans qu'aucun élément ne permette de mettre en cause à l'époque ses conditions de travail dans la survenance de ses troubles

Plus généralement, la cour ajoute que la preuve de remarques désobligeantes (ou de dénigrement) n'est pas rapportée et elles ne sauraient découler des observations usuelles sur la qualité du travail et des consignes courantes que tout employeur est en droit d'adresser à son personnel s'il l'estime nécessaire. Sans aucunement étayer son propos Mme [U] invoque des abus mais elle n'en établit pas l'existence. Procédant par voie d'allégations elle évoque un climat social dégradé sans établir de fait précis le concernant personnellement. La concluante décrit des tâches en tous points conformes à sa fiche de poste, à sa qualification et à sa classification. Même si sa charge de travail était importante il n'apparaît pas que la société SAP l'ait astreinte à un rythme de travail intenable ni qu'elle lui ait confié des tâches étrangères à ses attributions. Ses difficultés à assumer sa charge de travail ne sont pas sans lien avec la fragilisation de son état de santé pouvant avoir des causes étrangères à l'activité professionnelle. Il est découlé de ses difficultés une tension avec sa responsable directe, celle-ci lui reprochant ses prestations défectueuses, mais il n'est fourni aucune preuve d'un abus de celle-ci dans l'exercice de son pouvoir de direction. Elle lui impute, sans preuve, de ne pas avoir su gérer les problèmes de communication entre les équipes mais cet élément est étranger au litige. L'intéressée ne produit pas d'élément établissant l'existence d'instructions pressantes ou de reproches sur son manque d'activité. Le fait qu'elle recevait des ordres n'est pas un indice de harcèlement moral, son travail devant en effet s'exécuter sous la subordination de responsables disposant du pouvoir de direction et d'organisation du service. Ses conditions matérielles de travail n'appellent quant à elles aucune critique sérieuse. Elle bénéficiait dans les faits d'une liberté de manoeuvre d'autant plus importante qu'elle était au forfait-jours.

Mme [U] indique que son licenciement, notifié après son courriel dénonçant ses conditions de travail, est l'une des composantes du harcèlement moral. Par courriel en date du 20 octobre 2020, elle a sollicité la réunion du conseil disciplinaire conformément aux dispositions de l'article 90 de la convention collective tout en notifiant à sa direction les noms des représentants du personnel qu'elle souhaitait voir siéger. Le 23 octobre 2020 son employeur l'a informée que le conseil se tiendrait le 10 novembre 2020. Ce conseil s'est effectivement tenu en sa présence. L'article 90 de la convention collective ne fixe pas de délai pour la remise du compte rendu au salarié. Mme [U] a reçu ce procès-verbal, produit dans le cadre de la présente instance et elle ne justifie d'aucune irrégularité et d'aucun préjudice. Il ressort de ce compte-rendu que Mme [U] a été entendue longuement sur les insuffisances relevées par sa direction. Elle a fait part aux membres du conseil de l'absence de moyens pour réaliser ses missions mais des moyens suffisants lui ont été alloués. Elle a discuté l'organisation et les ordres reçus mais il lui revenait de les respecter car aucun n'était illégal. Elle a indiqué ne pas avoir été accompagnée suite à ses alertes mais étant cadre et percevant une haute rémunération elle devait

assumer ses missions sans nécessairement avoir besoin d'être régulièrement accompagnée. Elle a reproché à sa direction de ne pas lui avoir laissé assez de temps pour ses rédactions mais celle-ci lui a sans abus avéré fait grief de ses retards à effectuer les tâches commandées. Elle a admis la non exécution de certaines missions confiées et indiqué qu'elle ne pouvait « s'en sortir » en fournissant des excuses de contexte. Elle reproche à son employeur de lui avoir envoyé la lettre de licenciement à deux reprises mais il justifie qu'en raison de difficultés d'acheminement postal il a envoyé une première lettre recommandée électronique le 27 novembre 2020 puis, en l'absence de preuve du dépôt à la Poste, un second envoi par lettre recommandée électronique le 1er décembre 2020. Il n'en est résulté aucun vice de procédure, aucune disposition n'interdisant en effet le renouvellement d'une notification du licenciement. Mme [U] prétend également que la décision de la licencier a été prise avant de la lui notifier mais si des échanges ont eu lieu entre ses responsables hiérarchiques sur l'opportunité de la licencier aucune annonce ne lui a été faite, ni à ses collègues, avant son licenciement.

Elle sollicite la requalification de son licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse motifs pris du non-respect de l'article 79 de la Convention collective prévoyant que :

« si l'employeur constate chez un salarié une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, ne résultant pas de mauvaise volonté et non susceptible à ce titre de relever d'une mesure disciplinaire, il lui en fait l'observation au cours d'un entretien particulier. Cet entretien permet à l'intéressé de s'expliquer sur les motifs de cette insuffisance. Si celle-ci résulte soit d'une mauvaise adaptation du salarié à ses fonctions, soit d'un mauvais état de santé invoqué par l'intéressé, l'employeur, après son entretien avec l'intéressé et consultation, le cas échéant, du service médical du travail, recherche en concertation avec l'intéressé les moyens d'y remédier par une formation et/ou un changement d'affectation, par exemple.L'entretien est confirmé par un écrit de l'employeur précisant, s'il y a lieu, les mesures de nature à porter remède à cette situation.»

La société SAP n'a pas méconnu ces dispositions car les insuffisances relevées ont fait l'objet de plusieurs d'entretiens menés à partir de juin 2020 par l'un de ses représentants dûment habilité, lors desquels la salariée a été invitée à s'expliquer et à améliorer sa manière de servir. L'employeur n'était pas tenu de rédiger un écrit ni de consulter le médecin du travail puisqu'il s'agissait d'une simple faculté et non une obligation. Par ailleurs, le contenu des entretiens, lors desquels ont été cherchés avec la salariée les moyens d'améliorer ses performances, lui a été rappelé dans des courriels postérieurs ce qui a constitué la confirmation écrite exigée par le texte conventionnel. Il en ressort que l'intimée a respecté la convention collective et que l'ensemble des griefs de forme et de fond sont mal fondés.

L'insuffisance professionnelle se définit comme l'incapacité objective et durable d'un

salarié d'exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification. Dans le cadre de ses fonctions, inventoriées dans sa fiche de poste portée à sa connaissance, l'appelante devait :

' définir le cahier des charges permettant de préciser les plans d'actions et livrables

méthodologiques et organisationnels sur des projets de son périmètre

' assurer l'interface avec la MOE

' créer et piloter les indicateurs et outils de pilotage nécessaires aux projets de son périmètre

' mesurer l'impact des actions/projets au regard des objectifs initiaux et dans le respect des budgets alloués et en optimiser les coûts » ;

' contribuer, piloter et/ou arbitrer des projets et/ou actions stratégiques et transverses à l'entreprise ».

Lors de la réunion bilatérale du 16 septembre 2020, sa responsable a noté :

«manque de culture projet, c'est-à-dire qu'elle n'a pas intégré les enjeux respects des délais et du budget dans son quotidien » ;

« a avoué en entretien qu'elle n'avait pas eu par le passé à se préoccuper de la partie budgétaire... » ce qui est « clairement le type de compétences standards à assurer chez Swisslife et qu'on indique lors du recrutement».

Par courriels du 9 avril 2020 un autre responsable a pointé des carences de Madame [U] causant des points de blocage pour les équipes techniques. Ces difficultés étaient de nouveau relevées par la suite. Il ressort des débats que malgré les alertes les insuffisances professionnelles, pointées avec force détails dans l'entretien d'évaluation, ont perduré. La salariée a notamment manqué à son obligation de réaliser l'écosystème du produit MySwissLife conformément au attentes de son employeur. En dépit des diverses demandes de sa hiérarchie elle n'a pas piloté certaines actions sollicitées. Au terme du plan d'accompagnement la persistance des insuffisances était relevée lors du bilan sur l'atteinte des objectifs 2020, réalisé le 23 septembre 2020, l'employeur relevant:

-une absence de suivi budgétaire du run évolutif

-une absence d'analyse feedback clients

-un manque d'activité sur le backlog et la création d'indicateurs statistiques.

Il appert qu'après quelques mois de service Mme [U], cadre percevant un niveau élevé de rémunération et suffisamment formée, n'était toujours pas autonome. Les difficultés ont abondamment été décrites et discutées contradictoirement lors de la réunion du conseil. Même si les exigences de sa direction étaient particulièrement fortes la cour ne dispose d'aucun élément pour les considérer comme excessives, le fait étant que la salariée n'a pas exécuté de façon satisfaisante les missions correspondant à sa qualification.

Il résulte des développements précédents que le licenciement est pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Il ressort des développements précédents que Mme [U] n'établit pas la plupart des faits présentés au soutien de sa thèse et que pris ensemble au regard des éléments médicaux du dossier les faits établis (la tenue de 5 entretiens sur un bref laps de temps) ne laissent pas présumer le harcèlement moral. La demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral sera donc rejetée tout comme sera rejetée la demande de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité puisque l'employeur a pris les mesures de prévention suffisantes et commis aucun manquement.

La demande au titre de la prime d'objectifs 2020

Il ressort du contrat de travail qu'une prime de résultats à hauteur de 5 % de la rémunération annuelle a été prévue en cas d'atteinte des objectifs fixés. Il est de règle que si des objectifs ne sont pas fixés ou s'ils le sont de manière équivoque ou imprécise l'employeur doit payer la prime de résultats. Lors de l'entretien annuel d'activité du 7 février 2020, les objectifs pour l'année 2020 ont fixés comme suit :

-développer la valeur client au travers d'un plan d'évolutions du portail MySL (pondération 30) ;

-établir des projets espace clients (pondération 35), des indicateurs statistiques analytics de l'utilisation des portails (pondération 20);

remplir l'objectif commun total SL 2020

se former volontairement (pondération 15).

Il en ressort que des objectifs pour l'année 2020 ont été assignés à Mme [U] en temps utile, dès le début de l'année. Pour une cadre disposant d'une équipe et de moyens suffisants pour les réaliser ces objectifs n'étaient pas inatteignables, elle les a du reste réalisés partiellement en 2019 puisqu'elle a perçu une prime à titre d'encouragement. Des développements relatifs au licenciement pour insuffisance professionnelle il ressort que son travail n'a pas correspondu aux attentes de son employeur et que Mme [U] n'a pas réalisé, du fait de ses insuffisances, les objectifs assignés en début d'année et régulièrement rappelés. Sa demande sera donc rejetée.

Il serait inéquitable de la condamner au paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile en appel.

PAR CES MOTIFS, LA COUR

CONFIRME le jugement

DEBOUTE Mme [U] de ses demandes

Dit n'y avoir lieu de la condamner au paiement d'une indemnité de procédure mais la condamne aux dépens d'appel.

LE GREFFIER

Nadine BERLY

LE PRESIDENT

Marie LE BRAS