COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

Chambre sociale 4-6

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 21 MAI 2026

N° RG 24/01985 - N° Portalis DBV3-V-B7I-WT3B

AFFAIRE :

[G] [J]

C/

S.A. LA SOCIETE LABORATOIRES [1]

Décision déférée à la cour : Jugement rendu(e) le 30 Mai 2024 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANTERRE

N° Chambre :

N° Section : E

N° RG : 23/02246

Copies exécutoires et certifiées conformes délivrées à :

Me Louis D'HERBAIS

Me Henri GUYOT

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE VINGT ET UN MAI DEUX MILLE VINGT SIX,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame [G] [J]

née le 06 Avril 1967 à [Localité 1]

[Adresse 1]

[Localité 2]

Représentant : Me Louis D'HERBAIS de la SARL ORVA-VACCARO & ASSOCIES, avocat au barreau de TOURS, vestiaire : 54 -

Plaidant: Me Danaé LE LOSTEC,, avocat au barreau de PARIS

APPELANTE

****

S.A. LA SOCIETE LABORATOIRES [1]

[Adresse 2]

[Localité 3]

Représentant : Me Henri GUYOT de la SELAS ærige, , avocat au barreau de PARIS, vestiaire : L0305 - N° du dossier E000612M - Plaidant : Me Jessica MARIUS, avocat au barreau de LYON, vestiaire : 67

INTIMEE

****

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 914-5 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 09 Mars 2026 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Odile CRIQ, Conseillère chargé du rapport.

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

Madame Nathalie COURTOIS, Présidente,

Monsieur Hervé HENRION, Conseiller

Madame Odile CRIQ, Conseillère,

Greffier lors des débats : Madame Emilie CAYUELA,

Greffier lors du prononcé : Madame Mélissa ESCARPIT

FAITS ET PROCÉDURE

Le 19 février 2007, Mme [G] [J] a été engagée par contrat à durée indéterminée à temps plein, en qualité de responsable business développement, statut cadre, par la société Laboratoires [1], qui est spécialisée dans la fabrication et la commercialisation de produits dermo-cosmétiques, de spécialités pharmaceutiques et d'actifs cosmétiques, qui emploie 560 salariés et relève de la convention collective des industries chimiques.

Le 7 décembre 2012 les parties ont conclu un premier avenant au contrat de travail aux termes duquel la salariée acceptait d'assurer la direction d'une filiale brésilienne de la société à compter du 1er janvier 2013 pour une durée de 3 ans.

Le 21 octobre 2015, Mme [J] a signé un deuxième avenant d'expatriation aux termes duquel elle acceptait d'assurer la fonction de directeur de zone internationale Asie Pacifique à [Localité 4].

Cet avenant a été reconduit par les parties le 10 octobre 2018 pour une durée de 3 ans.

Le 18 octobre 2021, les parties ont conclu un quatrième avenant ayant pour objet la reconduction de l'expatriation de Mme [J] pour une durée de 2 ans.

En dernier lieu, Mme [J] occupait les fonctions de directrice export Asie Pacifique à [Localité 4].

Mme [J] était placée en arrêt de travail pour maladie du 25 octobre 2022 au 8 novembre 2022. Cet arrêt a été prolongé jusqu'au 19 décembre 2022.

Par courrier du 24 novembre 2022, Mme [J] a pris acte de la rupture de son contrat de travail en faisant référence à un courrier adressé à la société par son conseil le 8 septembre 2022 aux termes duquel il était reproché à la société, un harcèlement moral, une exécution déloyale de son contrat de travail et des manquements réitérés de la société [1] à son obligation de sécurité.

Par courrier recommandé en date du 29 novembre 2022, la société a accusé bonne réception de la prise d'acte de Mme [J] et a contesté les griefs invoqués.

Le 11 décembre 2023, Mme [J] a saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre, en requalification de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail en licenciement nul et en condamnation de la société au paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire, ce à quoi la société [1] s'est opposée.

Par jugement rendu le 30 mai 2024, le conseil de prud'hommes de Nanterre a statué comme suit :

Dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Mme [G] [J] s'analyse comme une démission

Condamne la société [1] à payer à Mme [G] [J] les sommes de :

- 40 000 euros au titre du rappel de bonus

- 8 659,36 euros au titre du remboursement des frais de déménagement

Déboute Mme [G] [J] du surplus de ses demandes

Condamne Mme [G] [J] à payer à la société [1] les sommes de :

- 35 166,24 euros à titre d'indemnités compensatrice de préavis et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 20 000 euros au titre du remboursement des avances de frais

Déboute la société [1] du surplus de ses demandes reconventionnelles

Laisse à la charge des parties les frais irrépétibles et les dépens.

Le 2 juillet 2024, Mme [J] a relevé appel de cette décision par voie électronique.

Selon ses dernières conclusions signifiées par RPVA le 24 février 2025, Mme [J] demande à la cour de :

- Déclarer recevable et bien fondée Mme [J] en son appel de la décision rendue le 30 mai 2024 par le conseil de prud'hommes de Nanterre

Y faisant droit,

- Infirmer le jugement sus énoncé et daté en ce qu'il a :

Dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Mme [G] [J] s'analyse comme une démission

Débouté Mme [G] [J] du surplus de ses demandes

Condamné Mme [G] [J] à payer à la société [1] les sommes de :

- 35 166,24 euros à titre d'indemnités compensatrice de préavis et dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- 20 000 euros au titre du remboursement des avances de frais

Laissé à la charge des parties les frais irrépétibles et les dépens.

- Et statuant de nouveau :

A titre principal :

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 377 587,68 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 148 937,33 euros au titre de l'indemnité de licenciement

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 47 198,46 euros au titre du préavis

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 4 719,84 euros au titre de congés payés afférents au préavis

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 20 000 euros à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement moral subi

A titre subsidiaire :

- Constater que la société [1] n'a pas payé les heures supplémentaires à Mme [J] et qu'elle a manqué à son obligation de sécurité

- Requalifier la prise d'acte de la rupture de la relation contractuelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Et par conséquent,

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 204 526,66 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 148 937,33 euros au titre de l'indemnité de licenciement

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 47 198,46 euros au titre du préavis

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 4 719,84 euros au titre de congés payés afférents au préavis

III - En tout état de cause :

- Débouter la société [1] de toutes ses demandes

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 20 000 euros au titre des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 182 046,15 euros au titre du rappel de salaire afférent aux heures supplémentaires

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 18 204,61 euros au titre des congés payés afférents au rappel de salaire sur les heures supplémentaires

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 94 369,62 euros au titre du travail dissimulé

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 10 000 euros au titre de dommages et intérêts pour non-respect du repos quotidien

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 5 000 euros au titre des dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'entretien professionnel

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 2 255,99 euros au titre des frais de retour en France

- Fixer le salaire de référence à la somme de 15 732,82 euros bruts

- Condamner la société [1] à remettre des bulletins de paie rectificatifs intégrant les rappels de salaire au titre des heures supplémentaires sous astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du 15 ème jour suivant la notification de la décision

- Condamner la société [1] à remettre des documents de fin de contrat rectifiés et conformes au jugement sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document à compter du 15ème jour suivant la notification du jugement

- Se réserver le droit de liquider l'astreinte

- Confirmer pour le surplus la décision déférée en ses dispositions non contraires aux présentes dont :

- Confirmer le jugement sur énoncé est daté en ce qu'il a :

" Condamné la société [1] à payer à Mme [G] [J] les sommes de :

- 40 000 euros à titre de rappel de bonus

- 8 659,36 euros au titre du remboursement des frais de déménagement. "

- Condamner la société [1] à verser à Mme [J] la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- Condamner la société [1] en tous les dépens.

Selon ses dernières conclusions signifiées par RPVA le 7 octobre 2025, la société [1] demande à la cour de :

Confirmer la décision du conseil de prudhommes de Nanterre du 30 mai 2024 en ce qu'il a :

" Dit que la prise d'acte de rupture du contrat de travail de Mme [G] [J] s'analyse comme une démission

Déboute Mme [G] [J] du surplus de ses demandes

Condamne Mme [G] [J] à payer à la société [1] les sommes de :

- 35 166,24 euros à titre d'indemnités compensatrice de préavis

- 20 000 euros au titre du remboursement des avances de frais

Laisse à la charge des parties les frais irrépétibles et les dépens. "

Et statuant à nouveau :

In limine litis :

Prononcer l'irrecevabilité de toute demande non afférente à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [G] [J]

Dire et juger la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [G] [J] aux torts de l'employeur injustifiée

Au fond :

Débouter Mme [G] [J] de sa demande de requalification de sa prise d'acte en un licenciement

Prononcer et faire produire à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [G] [J] les effets d'une démission

Débouter Mme [G] [J] de l'ensemble de ses demandes à savoir :

o Requalifier la prise d'acte en un licenciement nul

o Condamner la société au versement de la somme de 377 587,68 euros au titre de l'indemnité de licenciement nul ou, subsidiairement à la somme de 204 526,66 euros au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse

o Condamner la société au versement de la somme de 148 937,336 euros au titre de l'indemnité de licenciement

o Condamner la société au paiement de la somme de 47 198,46 euros au titre du préavis outre 4 179,84 euros au titre des congés payés afférents

o Condamner la société au versement de la somme de 20 000 euros au titre du harcèlement moral

o Condamner la société au versement de la somme de 18 204,61 euros au titre des heures supplémentaires

o Condamner la société au versement de la somme de 94 369,62 euros au titre de l'indemnité pour travail dissimulé

o Condamner la société au versement de la somme de 40 000 euros au titre du bonus de l'année 2022

o Condamner la société au versement de la somme de 5 500 euros au titre de la participation / intéressement 2022

o Condamner la société au versement de la somme de 5 000 euros au titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation d'entretien professionnel

o Condamner la société au versement de la somme de 2 255,99 euros au titre de ses frais de retour en France

A titre subsidiaire :

Limiter les condamnations de la société aux sommes suivantes :

35 166,24 euros au titre de l'indemnité pour licenciement nul ou, à titre subsidiaire sans cause réelle et sérieuse

112.531,97 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement

35 166,24 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 3516,62 euros au titre des congés payés afférents

Débouter Mme [G] [J] de l'ensemble de ses autres demandes

A titre reconventionnel :

Condamner Mme [G] [J] au remboursement de la somme de 20 000 euros correspondant aux avances sur frais dont elle a bénéficié

Condamner Mme [G] [J] au paiement de la somme de 35 166,24 euros, correspondant au titre de l'indemnité de préavis, outre la somme de 3 516,62 euros au titre des congés payés afférents

En tout état de cause :

o Fixer le salaire de référence de Mme [G] [J] à 11 722,08 euros bruts

o Condamner Mme [G] [J] à la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par ordonnance rendue le 3 décembre 2025, le conseiller chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 9 mars 2026.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, des moyens et prétentions des parties, il convient de se référer aux écritures susvisées.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la demande d'irrecevabilité de toute demande non afférente à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail de Mme [G] [J] :

La société soulève sur le fondement de l'article L. 1451-1 du code de travail, l'irrecevabilité de toute demande non afférente à la prise d'acte de la rupture du contrat de travail et indique que la salariée ne fait état que de deux manquements à l'appui de prise d'acte.

La société ajoute que la salariée a agi par pure opportunité en formulant de nombreuses demandes indemnitaires sur des éléments ne traitant en rien de la prise d'acte. Elle fait valoir que compte tenu de la fin de l'unicité de l'instance, la salariée aurait pu saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure classique avec tentative de conciliation préalable.

La salariée n'a pas fait d'observation de ce chef.

Selon l'article L. 1451-1 du code de travail : " Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine. ".

Contrairement à la lettre de licenciement, la lettre de prise d'acte ne fixe pas les limites du litige et le salarié est recevable à invoquer des griefs n'y figurant pas.

En plus des griefs listés dans la lettre de prise d'acte, aux termes de ses conclusions, la salariée se prévaut en outre de l'exécution fautive de la relation contractuelle. Sa demande indemnitaire formulée au titre du manquement à l'obligation d'entretien professionnel et ses demandes en paiement du bonus, de la participation, au titre des frais de déménagement et des frais de retour en France se rapportent à ces griefs.

Il s'ensuit qu'aucune irrecevabilité n'est encourue.

La fin de non-recevoir sera rejetée par ajout au jugement.

Sur les heures supplémentaires :

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, la chambre sociale de la Cour de cassation précisant selon une jurisprudence constante que le juge prud'homal ne saurait faire peser la charge de la preuve que sur le seul salarié.

La salariée conclut à l'inopposabilité de la convention de forfait en jours et affirme que la clause de durée du travail des contrats d'expatriation qui ne précise aucune durée du travail est nulle. Elle fait valoir que sa rémunération correspondait donc à la durée légale.

La salariée soutient avoir travaillé au minimum 45 heures par semaine du fait de l'importance de ses fonctions de directrice export en charge du développement des marchés en Asie Pacifique. Elle ajoute que sa surcharge chronique de travail a augmenté en 2020 en raison des sous-effectifs dans la société.

La salariée estime avoir réalisé en moyenne 10 heures supplémentaires par semaine.

La société conteste l'applicabilité à Mme [J] du droit français en matière d'heures supplémentaires en faisant valoir que la salariée était soumise conformément à son contrat de travail au droit applicable à [Localité 4] s'agissant de la durée du travail.

Il ressort des avenants au contrat de travail que les dispositions du contrat de travail à durée indéterminée du 19 février 2007 liant Mme [G] [J] à la société Laboratoire [1] resteront suspendues pendant la durée de la prolongation de son expatriation à [Localité 4]. Elles reprendront tous leurs effets à l'issue de son expatriation à [Localité 4].

Il est stipulé à l'article sept de chaque avenant au contrat de travail, que la durée du travail pendant l'expatriation relèvera de la réglementation locale applicable. Le lieu d'expatriation étant à [Localité 4].

Le règlement CE 593/2008 du 17 juin 2008, dit 'Rome I', sur la loi applicable aux obligations contractuelles, prévoit, dans son préambule:

" - (11) 'la liberté des parties de choisir le droit applicable devrait constituer l'une des pierres angulaires du système de règles de conflit de lois en MATIÈRE d'obligations contractuelles' ;

- (12) 'un accord entre les parties visant à donner compétence exclusive à une ou plusieurs juridictions d'un Etat membre pour connaître des différends liés au contrat devrait être l'un des facteurs à prendre en compte pour déterminer si le choix de la loi a été clairement énoncé'.

L'article 3 .1 du règlement CE 593/2008 prévoit expressément que le contrat de travail 'est régi par la loi choisie par les parties'. Ce texte précise : 'Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat. ".

L'article 8 du règlement précité, relatif au " contrat individuel de travail ", envisage plusieurs situations :

" 1. Le contrat individuel de travail est régi par la loi choisie par les parties conformément à l'article 3. Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable selon les paragraphes 2,3 et 4 du présent article.

2. A défaut de choix exercé par les parties, le contrat individuel de travail est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail. Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel est situé l'établissement qui a embauché le travailleur.

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique ".

Il résulte de ces dispositions que le principe posé par le règlement est celui de la liberté de choix des parties fondée sur l'autonomie de la volonté. A défaut de choix, c'est la loi du pays dans lequel ou à partir duquel le salarié accomplit habituellement son travail qui s'applique. A titre subsidiaire, si le salarié n'accomplit pas habituellement son travail dans le même pays, la loi applicable est celle du lieu où se trouve l'établissement qui a recruté le salarié où le lieu de l'établissement d'embauche. Par exception, si la loi applicable ne peut être déterminée selon ces critères, le contrat de travail doit être régi par la loi du pays avec lequel le salarié présente les liens les plus étroits.

La loi normalement applicable, est donc en vertu de ce règlement, la loi choisie par les parties, à savoir en l'espèce le droit applicable à [Localité 4].

La société soutient à bon droit que Mme [J] qui se fonde sur le droit français, est mal fondée en sa demande en paiement d'heures supplémentaires ainsi qu'en sa demande subséquente au titre du non-respect des temps de repos. Il sera ajouté au jugement de ce chef.

Sur le travail dissimulé :

Selon l'article L. 8221-5 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, 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 l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2 relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier 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.

L'article L.8223-1 du même code précise qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

La salariée est mal fondée à sa demande en paiement d'heures supplémentaires. Aucun travail dissimulé n'est établi. En conséquence, la salariée sera déboutée de sa demande par confirmation du jugement sur ce point.

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 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.

En vertu de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

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.

La salariée énonce avoir subi les faits suivants constitutifs selon elle d'un harcèlement moral :

- L'absence de réponse aux demandes et alertes de la salariée,

- Sa mise à l'écart,

- L'annulation de son entretien annuel de développement professionnel.

La salariée fait valoir la dégradation de son état de santé.

Mme [J] n'établit pas tel qu'elle le prétend, ne pas avoir été conviée au séminaire de la direction générale en mars 2020.

En effet, il ressort d'un courriel de la salariée envoyé à sa hiérarchie le 19 février 2021 que cette dernière indiquait en ces termes : " Nous sommes sincèrement tristes de ne pas pouvoir nous joindre à vous pour cette importante réunion du GM. ". Mme [J] ajoutant qu'à [Localité 4] il y avait 60 personnes infectées et 2 décès que les frontières " étaient fermées/quarantaine avec la Chine continentale. ".

Message auquel Mme [Z], directrice générale, lui répondait en ces termes : " Nous ne pouvons qu'essayer d'imaginer à quel point ce moment est difficile pour vous et vos équipes. Nous souhaitons prévoir des visioconférences pour rejouer les présentations pour vous, quelques jours après la réunion du GM. Nous ferons le maximum pour que vous ne manquiez pas une seule goutte et pour recueillir précieusement vos visions et contributions (') . ".

Il s'ensuit que c'est à juste titre qu'il a été retenu par les premiers juges que ces échanges démontrent que Mme [J] a bien été invitée au séminaire sans avoir eu la possibilité de s'y rendre. Le grief n'est pas établi.

La salariée n'objective pas sa mise à l'écart de la réorganisation présentée au mois de juillet 2022.

Mme [J] n'objective pas non plus sa mise à l'écart d'une réunion importante concernant le client [2].

La salariée n'établit pas davantage contrairement à ce qu'elle soutient, les vaines alertes qu'elle aurait adressées à sa hiérarchie s'agissant de sa surcharge de travail, de la dégradation de son état de santé et d'une demande de rapatriement.

Il ressort du compte rendu de l'entretien professionnel de l'année 2020 que la salariée a compensé les absences des membres de son équipe en faisant leur travail et que cela a affecté l'équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle de manière négative. Il est indiqué qu'en 2021, la région " Apac devra recruter les ressources manquantes selon l'organigramme initial- soit deux personnes. " (pièce n°4 de l'appelante).

Il n'est pas établi que la surcharge de travail a perduré l'année suivante. Le grief est établi dans cette mesure.

La salariée justifie (pièce n° 7) avoir alerté sa hiérarchie par courriel du 30 août 2022 sur sa situation à [Localité 4] (mise en quarantaine dû à la Covid-19) et avoir interrogé cette dernière quant à ses perspectives dans l'entreprise. Mme [J] expliquait avoir fait quelques propositions sur des projets de développement sans avoir eu de retours appropriés. Au terme de ce message, la salariée exprimait sa déception en ces termes : " je n'ai même pas été invitée à devenir candidat au poste de directeur de zone pour lequel je crois avoir de très solides arguments valables ; je ne comprends pas et je suis très déçue. ".

Néanmoins, le fait de ne pas avoir été proposée au poste de directrice de zone n'établit pas la mise à l'écart alléguée de ses fonctions.

S'il est établi que Mme [Z] n'a pas répondu favorablement et immédiatement à la demande d'entrevue de la salariée (pièce 8), faute de disponibilité en lui proposant toutefois d'aménager un " call " à la rentrée, pour autant l'absence de réponse n'est pas établie.

Tel que soutenu à juste titre par la société, il n'est pas établi au regard des diverses pièces versées aux débats que Mme [J] a demandé à la société son rapatriement, alors que selon l'avenant au contrat de travail en date du 18 octobre 2021 cette dernière acceptait la reconduction de son expatriation à [Localité 4] à compter du 1er janvier 2022 jusqu'au 31 décembre 2023.

Au regard des pièces communiquées, il n'est pas établi que la salariée a bénéficié d'un entretien annuel de développement professionnel. Ce qui n'est pas contesté par la société. Toutefois, il résulte d'un courriel de Mme [F] du 15 septembre 2022 adressé à la salariée que l'entretien devait être replanifié. Le grief est établi dans cette mesure.

Il suit de ce qui précède que les seuls éléments dont la matérialité est retenue appréciés dans leur ensemble (surcharge de travail ponctuelle et report de l'entretien de développement professionnel) ne laissent pas supposer à eux seuls une situation de harcèlement.

La salariée sera déboutée par confirmation du jugement, de sa demande indemnitaire ainsi que de sa demande subséquente en nullité du licenciement.

Sur l'obligation de sécurité :

En vertu des articles L.4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, l'employeur est tenu à l'égard de son salarié d'une obligation de sécurité dont il doit assurer l'effectivité. Il doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) en respectant les principes généraux de prévention, tels que éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production (...).

Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a mis en place toutes les mesures de protection et prévention nécessaires, conformément à ses obligations, surtout lorsqu'il a connaissance des risques encourus par le salarié.

La salariée soutient avoir averti sa hiérarchie de sa situation à plusieurs reprises et que cette dernière ne démontre pas l'existence d'une politique de prévention spécifique et renforcée pour les salariés expatriés. Elle ajoute malgré ses alertes n'avoir bénéficié d'aucun suivi médical spécifique ni aucun suivi effectif de sa charge de travail.

La société conclut au débouté de la demande indemnitaire de la salariée en affirmant avoir satisfait à son obligation de sécurité et à l'absence de préjudice démontré de la part de Mme [J].

Le harcèlement moral allégué par la salariée n'est pas établi. Il ne ressort pas des pièces communiquées que la salariée a alerté sa hiérarchie sur le harcèlement moral allégué.

Certes, la société ne justifie pas d'un suivi médical régulier de la salariée par la médecine du travail. Sous cet aspect, la société n'a donc pas satisfait à son obligation de sécurité.

Mais, sans justifier de préjudice lié à ce manquement, Mme [J] sera déboutée de sa demande indemnitaire par confirmation du jugement sur ce point.

Sur le défaut d'entretien professionnel :

Selon l'article L .6315-1 du code du travail : " I. - A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous

les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

(') II . - Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. (') ".

La société ne conteste pas ne pas avoir rempli son obligation. Le manquement de l'employeur à son obligation est avéré de ce chef.

Compte tenu de l'importance de cet entretien pour garantir à la salariée non seulement l'obligation d'adaptation de ce dernier à son poste de travail, mais aussi ses perspectives d'évolution professionnelle, son préjudice qui s'induit nécessairement du manquement puisqu'elle sera tenue de financer les formations éludées par l'employeur, sera réparé, vu son âge et son ancienneté, par l'allocation de la somme de 3 000 euros. Le jugement sera infirmé à ce titre.

Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail :

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail. Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

La charge de la preuve des faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur à l'appui de sa prise d'acte pèse sur le salarié.

Il est établi que la salariée est mal fondée en sa demande en paiement d'heures supplémentaires. Le harcèlement moral n'est pas établi.

En l'espèce, les seuls manquements objectivés, à savoir le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité pour ne pas avoir soumis la salariée à des visites médicales régulières et à défaut de préjudice démontré et le défaut d'entretien professionnel ne présentent pas un caractère de gravité suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifier ainsi la prise d'acte. Aussi, il sera jugé que celle-ci produit en définitive les effets d'une démission par confirmation du jugement.

Partant, le jugement sera également confirmé en ce qu'il a condamné la salariée au paiement à l'employeur de la somme de 35 166,24 euros à titre d'indemnité pour non-exécution du préavis, outre les congés payés afférents.

Sur le rappel de bonus pour l'année 2022 :

La société ne conteste pas de ne pas avoir versé le rappel de bonus pour l'année 2022 en expliquant seulement que les résultats de la société n'étaient pas arrêtés au moment de la rupture du contrat de travail et qu'en conséquence, elle n'était pas en mesure de verser à la salariée son bonus pour l'année 2022, les montants finaux ne pouvant simplement pas être calculés au jour de la transmission des éléments de fin de contrat.

Alors que la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail par courrier du 24 novembre 2022, force est de constater qu'en cause d'appel la société ne justifie d'aucun paiement de ce chef. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a condamné la société à payer à la salariée la somme de 40 000 euros au titre du bonus 2022.

Sur la demande au titre des frais de retour d'expatriation :

Il ressort de l'avenant au contrat de travail s'agissant des frais de rapatriement qu'il est stipulé que la société prendra à sa charge les frais de rapatriement en France et de déménagement de la salariée à l'issue de sa mission.

La mission de la salariée étant en cours lors de sa prise d'acte le 24 novembre 2022, les frais de retour d'expatriation ne sont pas dus par la société et la salariée sera déboutée de sa demande par confirmation du jugement à ce titre.

Sur la demande de prise en charge des frais de déménagement :

Par courrier du 29 novembre 2022, la société acceptait la prise en charge du devis de déménagement transmis par la salariée.

La salariée, qui demande le remboursement des frais de déménagement à hauteur de 8659,36 euros, produit sous sa pièce n°18 la facture du déménagement, laquelle n'est pas convertie en euros.

La société ne conteste pas le quantum sollicité. Cette dernière sera donc condamnée à payer à la salariée ladite somme au titre des frais de déménagement non réglés. Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur la demande reconventionnelle en remboursement des avances sur salaire :

La société soutient et justifie que Mme [J] a bénéficié de deux avances distinctes. Une première avance d'un montant de 16 000 euros en date du 20 novembre 2015 et une seconde avance d'un montant de 4 000 euros le 26 janvier 2016.

Il est établi (pièce 17 de la société) que selon courrier de cette dernière adressé à la salariée les 20 novembre 2015 et 26 janvier 2016 que ces deux avances sur frais professionnels seraient dues par la salariée en cas de départ de la société pour quelque motif que ce soit.

Mme [J] conteste avoir reçu paiement de ces sommes.

Cependant, tel que justement soutenu par la salariée, à défaut pour la société de justifier du paiement de cette somme et donc de l'obligation d'un remboursement, la société est mal fondée en sa demande. La société sera déboutée de cette demande par infirmation du jugement.

Sur les autres demandes :

Il sera ordonné à l'employeur de remettre à la salariée les documents de fin de contrat régularisés, mais sans astreinte laquelle n'est pas nécessaire à assurer l'exécution de cette injonction.

PAR CES MOTIFS

La COUR, statuant publiquement, par arrêt contradictoire,

Déboute la société Laboratoires [1] de sa fin de non-recevoir ;

Confirme le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nanterre le 30 mai 2024 sauf en ce qu'il a condamné Mme [G] [J] à payer à la société Laboratoires [1], la somme de 20 000 euros à titre de remboursement des avances de frais et en ce qu'il a débouté Mme [G] [J] de sa demande indemnitaire au titre du défaut d'entretien professionnel;

Statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant :

Juge Mme [G] [J] mal fondée en sa demande en paiement d'heures supplémentaires ;

Condamne la société Laboratoires [1] à payer à Mme [G] [J] les sommes suivantes :

3 000 euros de dommages intérêts pour défaut d'entretien professionnel ;

1 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute la société Laboratoires [1] de sa demande reconventionnelle en remboursement des avances sur salaire ;

Ordonne à la société Laboratoires [1] de remettre Mme [G] [J] les documents de fin de contrat régularisés ;

Dit n'y avoir lieu à la fixation du montant d'une astreinte ;

Condamne la société Laboratoires [1] 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 Nathalie COURTOIS, Présidente et par Madame Mélissa ESCARPIT, Greffière, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La Greffière La Présidente