REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRET DU 10 SEPTEMBRE 2026

(n° , 13 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 23/02283 - N° Portalis 35L7-V-B7H-CHLT3

Décision déférée à la Cour : Jugement du 24 Novembre 2022 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° F21/06847

APPELANTE

Madame [W] [T]

[Adresse 1]

[Localité 1]

née le 25 Juin 1984 à [Localité 2] (89)

Représentée par Me François AJE, avocat au barreau de VERSAILLES, toque : 413

INTIMEE

S.A.S. [1]

[Adresse 2] [Localité 3]

[Localité 4]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 1]

Représentée par Me Mathieu BONARDI, avocat au barreau de PARIS, toque : D2149

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 16 Juin 2026, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Gwenaelle LEDOIGT, Présidente de Chambre

Madame Carine SONNOIS, Présidente de la chambre

Madame Véronique BOST, Conseillère de la chambre

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Véronique BOST, Conseillère de la chambre dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure civile.

Greffier, lors des débats : Madame Sonia BERKANE

ARRET :

- Contradictoire

- mis à disposition 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 Carine SONNOIS, Présidente de la chambre, Présidente de Chambre et par Madame Sonia BERKANE, Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Le 7 avril 2011, Mme [T] a été engagée par la société [1], par contrat de travail à durée déterminée prenant effet le 18 avril 2011 jusqu'au 31 octobre 2011, pour occuper les fonctions d'attachée commerciale sédentaire, statut employé, coefficient 200, échelon 1.1

La société [1] est l'un des principaux fournisseurs mondiaux de logiciels d'entreprise.

L'effectif de l'entreprise s'élevait à plus d'une centaine de salariés.

La relation contractuelle était soumise à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dite [2].

Au dernier état de la relation contractuelle, Mme [T] occupait les fonctions [3] pour la zone France, Benelux et Iberia.

Mme [T] a été arrêtée du 27 janvier 2020 au 31 mai 2022 puis placée en invalidité de type 2 à compter du 1er juin 2022.

Le 4 août 2021, Mme [T] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Elle avait préalablement saisi le conseil de prud'hommes de Mulhouse mais a fait radier l'affaire.

Par jugement en date du 24 novembre 2022, le conseil de prud'hommes de Paris a :

- condamné la société [1] à verser à Mme [T] les sommes suivantes :

* 24 000 euros au titre des heures supplémentaires

* 2 400 euros au titre des congés payés afférents

Avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation

Rappelé qu'en vertu de l'article R.1454-28 du code du travail, ces condamnations sont exécutoires de droit à titre provisoire, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire

- condamné la société [1] à verser à Mme [T] la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- débouté Mme [T] du surplus de ses demandes

- débouté la société [1] de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile et la condamne aux entiers dépens

Le 20 mars 2023, Mme [T] a interjeté appel de cette décision dont elle a reçu notification le 24 février 2023.

Le 17 mai 2023, par courrier recommandé avec accusé de réception, la société [1] a convoqué Mme [T] à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 1er juin 2023.

Le 6 juin 2023, la société [1] a notifié à Mme [T] son licenciement pour absence prolongée rendant nécessaire son remplacement définitif.

Aux termes de ses dernières conclusions, notifiées par RPVA le 4 mai 2026, Mme [T] demande à la cour de :

- confirmer le jugement de la section encadrement Chambre 3 du 24 novembre 2022 en ce qu'il a :

- condamné la société [1] à lui verser une indemnité au titre des heures supplémentaires et congés payés afférents,

- condamné la société [1] à lui verser la somme de 1 000 euros sur le fondement de 1'article 700 du code de procédure civile,

- infirmer le jugement pour le surplus,

Et statuant à nouveau,

- dire Mme [T] recevable et bien fondée dans l'ensemble de ses demandes,

- débouter la société [1] de l'ensemble de ses demandes,

En conséquence,

A titre principal,

- prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts et griefs de la société [1] pour harcèlement moral,

- condamner la société [1] à verser à Mme [T] les sommes suivantes :

* 70 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

* 11 125,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 1 125,50 euros à titre de congés payés afférents,

* mémoire à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

A titre infiniment subsidiaire, et statuant par évocation

- prononcer la nullité du licenciement pour maladie désorganisant le bon fonctionnement du service en raison du harcèlement moral subi,

- condamner la société [1] à verser à Mme [T] les sommes suivantes :

* 70 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul,

* 11 125,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 1 125,50 euros à titre de congés payés afférents,

* mémoire à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

A titre infiniment subsidiaire, et statuant par évocation,

- prononcer le caractère sans cause réelle et sérieuse du licenciement pour maladie désorganisant le bon fonctionnement du service,

- condamner la société [1] à verser à Mme [T] les sommes suivantes :

* 40 791,74 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (soit 11 mois au titre du barème Macron)

En tout état de cause,

- dire que la rupture du contrat de travail de Mme [T] produira les effets d'un licenciement nul

- dire qu'en l'absence de convention individuelle de forfait la convention de forfait est nulle

- condamner la société [1] à verser à Mme [T] les sommes suivantes :

* 66 448,45 euros à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires,

* 6 644,84 euros a titre de congés payés y afférents,

* 287,98 euros à titre de remboursement des frais de trajet,

* mémoire à titre de rappel de congés payés arrêt à la date de l'arrêt à intervenir et à titre subsidiaire, à la somme de 9 330,66 euros arrêté à la fin de préavis de licenciement,

* 22 250,04 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé,

* 20 995 euros à titre de solde de prime,

* 30 000 euros à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat et harcèlement moral,

* 4 122,90 euros par année au titre de la participation et de l'intéressement depuis le départ de Mme [T] de l'année 2020 au jour de l'arrêt à rendre,

* 25 000 euros par année depuis le départ de Mme [T] de l'année 2020 au jour de l'arrêt à rendre, à titre d'indemnité pour perte de chance au titre de la rémunération variable,

* 50 000 euros à titre d'indemnité pour perte de chance de ne plus pouvoir bénéficier des promotions internes,

* 5 142 euros à titre d'indemnité pour perte de chance de ne plus pouvoir bénéficier des tickets restaurants,

- condamner la société [1] à remettre à Mme [T] un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et une attestation France travail conformes à la décision à intervenir, sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document,

- condamner la société [1] à remettre à Mme [T] des bulletins de salaire faisant apparaître les heures supplémentaires réellement effectuées, le coefficient, la position applicables ainsi que l'intitulé du poste réellement occupé,

- dire que votre juridiction se réserve de liquider l'astreinte,

- assortir les sommes des intérêts au taux légal à compter de la saisine du bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes de Paris,

- ordonner la capitalisation des intérêts,

- condamner la société [1] à la somme de 6 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel

- condamner la société [1] aux entiers dépens de la procédure et de son exécution.

Aux termes de ses dernières conclusions, notifiées par RPVA le 24 avril 2026, la société [1] demande à la cour de :

- déclarer irrecevables les demandes nouvelles formulées en cause d'appel par Mme [T] en violation des dispositions des

articles 564, 565, 566 et 910-4 du code de procédure civile qui visent à obtenir la condamnation de la société [1] au versement des sommes suivantes :

* 9 330,66 euros bruts à titre de rappel de salaire pour les congés payés acquis durant la période de suspension de son contrat de travail du fait de son arrêt maladie d'origine non professionnelle du 27 janvier 2020 à la fin de son préavis de licenciement,

* 4 122,90 euros par année au titre de la participation et de l'intéressement du 27 janvier 2020 au jour de l'arrêt à venir,

* 25 000 euros par année au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier d'une rémunération variable du 27 janvier 2020 au jour de l'arrêt à venir,

* 50 000 euros au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier de promotions internes,

* 5 142 euros au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier de titres restaurant de l'année 2020 à l'année 2026,

- infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a :

- condamné la société [1] au versement de la somme 24 000 euros bruts au titre des heures supplémentaires,

- condamné la société [1] au versement de la somme de 2 400 euros bruts au titre des congés payés afférents,

- condamné la société [1] au versement de la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- débouté la société [1] de sa demande d'article 700 du code de procédure civile,

- condamné la société [1] aux entiers dépens,

- confirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a :

- débouté Mme [T] de sa demande de résiliation judiciaire,

- débouté Mme [T] de :

- sa demande de dommages et intérêts pour licenciement nul à hauteur de 70 000 euros,

- sa demande d'indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 11 125,02 euros bruts,

- sa demande de congés payés sur préavis à hauteur de 1 112,50 euros bruts,

- sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement (pour mémoire),

- sa demande de remboursement des frais de trajet à hauteur de 287,98 euros,

- sa demande d'indemnité pour travail dissimulé à hauteur de 22 250,04 euros,

- sa demande de rappel de salaire au titre du solde de prime à hauteur de 20 995 euros bruts,

- sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat et harcèlement moral à hauteur de 30 000 euros,

En conséquence, statuant à nouveau :

- juger que la convention de forfait jour à laquelle Mme [T] était soumise était parfaitement valable,

- débouter Mme [T] de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et de sa demande de congés payés afférents,

- ordonner le remboursement à la société [1] de la somme de 21 079,74 euros nets au titre des condamnations exécutées à titre provisoire,

A titre subsidiaire, dans l'hypothèse où la cour venait à annuler la convention de forfait annuel en jours, à juger que la demande de résiliation judiciaire formée par Mme [T] est recevable et justifiée et que les prétentions nouvelles formulées aux termes des conclusions d'appelante n°3 sont recevables :

- limiter au maximum le montant du rappel de salaire au titre des heures supplémentaires à hauteur de 48 230,84 euros bruts,

- limiter au maximum le montant des congés payés dus sur le rappel de salaire à hauteur de 4 823,08 euros bruts,

- fixer la date de rupture du contrat de travail au 13 juin 2023,

- fixer la moyenne de salaire à hauteur de 3 708,34 euros bruts,

- juger que l'indemnité conventionnelle de licenciement a été versée lors du règlement du solde de tout compte,

- limiter au maximum le montant de l'indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 11 125,02 euros bruts,

- limiter au maximum le montant des congés payés afférents à hauteur de 1 112,50 euros bruts,

- limiter au maximum le montant de l'indemnité pour licenciement nul à hauteur de 22 250,04 euros,

- limiter le montant de l'indemnité compensatrice pour les jours de congés payés acquis lors des périodes de maladie non-professionnelle à hauteur de 8 612,91 euros bruts,

- débouter Mme [T] du surplus de ses demandes soit :

*sa demande de remboursement des frais de trajet à hauteur de 287,98 euros bruts,

* sa demande d'indemnité pour travail dissimulé à hauteur de 22 250,04 euros,

* sa demande de rappel de salaire au titre du solde de prime à hauteur de 20 995 euros bruts,

* sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité de résultat et harcèlement moral à hauteur de 30 000 euros,

* sa demande au titre de la participation et de l'intéressement à hauteur de 4 122,90 euros par année du 27 janvier 2020 à la date de l'arrêt à intervenir,

* sa demande au titre de la perte de chance de bénéficier d'une rémunération variable à hauteur de 25 000 euros par année du 27 janvier 2020 à la date de l'arrêt à intervenir,

* sa demande au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier de promotions internes à hauteur de 50 000 euros,

* sa demande au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier de titres restaurant de l'année 2020 à l'année 2026,

En tout état de cause :

- débouter Mme [T] de sa demande d'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Mme [T] à verser à la société [1] la somme de 6 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamner Mme [T] aux dépens,

- assortir les condamnations prononcées des intérêts de retard au taux légal à compter de la date de l'arrêt à intervenir,

- débouter Mme [T] de sa demande de capitalisation des intérêts.

La cour se réfère expressément aux conclusions des parties pour un plus ample exposé des faits, de la procédure ainsi que des moyens et prétentions des parties.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 20 mai 2026.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur l'irrecevabilité des demandes au titre de la participation et de l'intéressement, de la perte de chance de percevoir une rémunération variable, de la perte de chance de pouvoir bénéficier de promotions internes et de tickets restaurant

L'article 564 du code de procédure civile dispose qu'à peine d'irrecevabilité relevée d'office, les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention d'un tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

Aux termes de l'article 910 du même code dans sa rédaction applicable à l'espèce, à peine d'irrecevabilité, relevée d'office, les parties doivent présenter, dès les conclusions mentionnées aux articles 905-2 et 908 à 910, l'ensemble de leurs prétentions sur le fond. L'irrecevabilité peut également être invoquée par la partie contre laquelle sont formées des prétentions ultérieures.

En application du principe de concentration des prétentions résultant de cet article, l'appelant doit présenter l'ensemble de ses prétentions dans ses premières conclusions déposées dans le délai de trois mois après la déclaration d'appel.

La cour constate que, comme le fait valoir l'intimée, les demandes que Mme [G] forme au titre de la participation et l'intéressement, de la perte de chance de bénéficier d'une rémunération variable, de la perte de chance de bénéficier de promotions internes et de tickets-restaurant sont nouvelles en cause d'appel et ne figurent pas au dispositif des conclusions déposées par RPVA le 15 juin 2023. Ces demandes ont été formées pour la première fois dans ses conclusions d'appelante n°3 déposées le 14 avril 2026.

Ces demandes sont donc irrecevables.

En ce qui concerne la demande au titre des congés payés pendant les arrêts maladie, la cour d'appel rappelle que la demande nouvelle de la salariée en reconnaissance et en paiement de congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie ne tendant pas aux mêmes fins que les demandes en résiliation du contrat de travail et au paiement d'un rappel de salaire pour heures supplémentaires présentées devant le conseil de prud'hommes. Par ailleurs, il résulte du titre même de la loi du 22 avril 2024 qu'il s'agit d'une loi d'adaptation au droit de l'Union européenne de sorte qu'elle ne constitue pas la survenance ou la révélation d'un fait de nature à rendre recevable la nouvelle prétention de la salariée, dès lors que cette loi ne fait qu'adapter le droit de l'Union en matière de congés payés qui lui préexistait.

La demande au titre des congés payés pendant les périodes d'arrêt maladie est donc irrecevable comme nouvelle en cause d'appel.

Sur le forfait jour

L'article L.3121-55 du code du travail dispose que la forfaitisation de la durée du temps de travail doit faire l'objet de l'accord du salarié et d'une convention individuelle de forfait établie par écrit.

Mme [T] soutient qu'elle n'a pas signé de convention individuelle de forfait.

La cour constate que, comme le souligne l'employeur, le contrat de travail de Mme [T] daté du 27 juin 2018 en son article 5 stipule « le salarié reconnaît expressément, compte tenu de la nature de ses fonctions, qu'il relève des dispositions de l'article L.3121-43 du code du travail, bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. En conséquence, le salarié est soumis à un forfait annuel en jours ». Cet article précise que la durée annuelle de travail est fixée à 218 jours. L'avenant du 29 mai 2019 fait référence à un nouvel accord d'entreprise mais précise que les autres dispositions du contrat de travail demeurent inchangées. Ainsi, les parties ont bien conclu une convention individuelle de forfait par écrit et Mme [T] ne peut solliciter la nullité de cette convention.

En application de l'article L.3121-63 du code du travail, les forfaits annuels en heures ou en jours sur l'année sont mis en place par un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou à défaut, par une convention ou un accord de branche.

En ce qui concerne la charge de travail, l'article L.3121-60 du code du travail dispose que l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.

L'article 5 du contrat de travail précité précise que « le salarié bénéficie de contact régulier avec sa hiérarchie pour le suivi de son organisation du temps de travail. Il bénéficie, en outre, d'un entretien annuel, portant notamment sur l'amplitude de travail qui doit être raisonnable. »

Mme [T] expose que la société n'a mis en place aucune modalité de contrôle de la charge de travail. La société [4], qui soutient la validité de la convention de forfait, ne fait état d'aucune modalité de contrôle de la charge de travail. Elle ne soutient pas avoir procédé à l'entretien annuel tel que prévu par le contrat de travail.

Il s'en déduit que l'employeur n'a pas assuré le contrôle de la charge du travail de sa salariée et de l'équilibre entre l'activité professionnelle de cette dernière et sa vie personnelle et familiale. Ainsi, la convention de forfait est inopposable.

Dans ces conditions, le jugement sera confirmé en ce qu'il a jugé que Mme [T] pouvait prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Sur les heures supplémentaires

Selon l'article L. 3174-1 du code du travail, 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. 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, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci.

Mme [T] produit un tableau récapitulatif des heures de travail qu'elle soutient avoir effectuées ainsi que des courriels adressés à des heures excédant le temps de travail ou pendant le week-end et des attestations.

Elle produit ainsi des éléments suffisamment précis pour que son employeur puisse répondre.

La société [5] soutient que la demande de Mme [T] est prescrite pour la période antérieure au 4 août 2018 mais elle n'a pas repris cette fin de non-recevoir dans le dispositif de ses conclusions de sorte que la cour n'en est pas saisie.

La société [5] fait valoir que les attestations produites par Mme [T] sont imprécises. Elle souligne par ailleurs plusieurs incohérences entre le tableau récapitulatif produit par celle-ci et les éléments venant le corroborer.

La cour observe que la société [5] ne produit aucun élément permettant d'établir de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié.

En cet état, il sera considéré que l'employeur ne remplit pas la charge de la preuve qui lui revient, la salariée ayant de son côté apporté à la cour des éléments précis.

La cour retient, pour tenir compte des observations de l'employeur quant aux incohérences affectant le décompte du salarié, que Mme [T] a effectué des heures supplémentaires qui seront arbitrées à la somme de 26 000 euros outre 2 600 euros au titre des congés payés afférents. Le jugement sera infirmé quant au quantum.

Sur le travail dissimulé

Mme [T] affirme que l'employeur a intentionnellement dissimulé une partie de son travail.

La ISF expose que la salariée ne démontre aucune intention de dissimulation.

La cour retient que la seule minoration des heures effectuées, dans le cas où la convention de forfait en jours n'est pas opposable, est insuffisante à caractériser l'intention de dissimulation de l'employeur.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Mme [T] de sa demande à ce titre.

Sur la demande de remboursement de frais

Dans le dispositif de ses conclusions, Mme [T] forme une demande de remboursement de frais de trajet mais elle n'articule aucun moyen à l'appui de cette demande dans le corps de ses conclusions.

Le jugement sera en conséquence confirmé en ce qu'il a débouté Mme [T] de cette demande.

Sur le solde de primes

Mme [T] sollicite la somme de 20 995 euros à titre de solde de prime pour l'année 2018. Elle ne s'explique cependant pas sur le montant de primes auquel elle prétend avoir droit. La cour constate qu'elle ne précise pas le fondement contractuel des primes dont elle demande le paiement.

La cour retient comme les premiers juges que sur le courrier du 18 février 2019 portant sur l'attribution de prime annuelle 2018, Mme [T] a porté la mention manuscrite « Bon pour arrêt de compte définitif des primes et commissions au titre de l'année 2018, donné en pleine connaissance de cause le 25 février 2019 » et ajouté sa signature. L'échange de mails qu'elle produit concernant les primes est antérieur à ce courrier et ne comporte en outre aucune donnée chiffrée.

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté Mme [T] de sa demande de rappel de primes.

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.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

Mme [T] expose avoir déposé plainte le 29 avril 2021 à l'encontre de la société [4], Mme [A] [S], Mme [V], M. [L], M. [N] et M. [P] pour des faits de harcèlement moral. Elle indique avoir également informé le CSE par courrier recommandé du 20 avril 2021.

Elle soutient avoir subi une surcharge de travail lui imposant notamment de continuer à travailler pendant sa convalescence à la suite d'une opération des pieds.

Elle produit un document interne de la société visant l'approbation de ses arrêts de travail et un certificat de son médecin sur la durée nécessaire de convalescence mais la cour constate qu'aucune pièce n'établit qu'elle aurait travaillé pendant son arrêt de travail ou aurait été sollicitée pendant ses congés d'été.

Mme [T] expose avoir subi du harcèlement de la part de Mme [A] [S] sa supérieure hiérarchique à compter d'avril 2011, harcèlement qui prenait la forme de cris, de dénigrement et de sa remise en cause devant son équipe lors des réunions. Elle soutient que Mme [A] [S] n'aurait pas fait enlever des affiches discriminatoires la représentant comme un djihadiste voilée et armée posant aux côtés de [X]. Elle ajoute que Mme [A] [S] lui fixait des objectifs inatteignables. Elle explique qu'elle a demandé à changer de responsable hiérarchique mais que Mme [A] [S] a continué à s'immiscer dans la gestion de son équipe. Elle produit plusieurs attestations de collègues.

Elle indique avoir ensuite subi du harcèlement de la part de M. [L] qui lui a notamment tenu des propos inappropriés. Elle expose que M. [L] a été licencié pour faute grave en raison du dénigrement et des propos qu'il lui avait tenus. Elle produit des attestations d'autres salariés ainsi que la lettre de licenciement de M. [L].

Elle fait état de fait de harcèlement de la part de Mme [V] qui occupait le poste de directrice administrative et financière et exerçait des fonctions de direction des ressources humaines. Elle expose à cet égard que cette dernière ne serait pas intervenue pour faire disparaître les images la représentant en djihadiste et n'aurait pas réagi quand Mme [T] lui a signalé les comportements de M. [L].

A l'appui de ces affirmations, Mme [T] ne produit que les photos litigieuses mais aucune pièce de nature à établir l'inaction qu'elle impute à Mme [V], que ce soit concernant le photomontage ou le comportement de M. [L]. Les faits qu'elle impute à Mme [V] ne sont pas établis.

Mme [T] soutient que M. [N], directeur des ventes France, n'a pas réagi à l'affichage des affiches la représentant comme djihadiste. Il n'a pas non plus réagi lorsqu'elle a signalé sa surchage de travail. Il lui a promis des primes mais elle a dû le relancer à de nombreuses reprises.

Elle ne produit aucune pièce à l'appui de ces affirmations.

Les faits que Mme [T] impute à M. [N] ne sont pas établis, la cour ayant par ailleurs débouté Mme [T] de sa demande au titre du solde de primes.

Mme [T] ne produit aucune pièce à l'appui de son affirmation selon laquelle M. [Z] lui aurait répondu qu'elle devrait avoir honte de solliciter une prime alors qu'elle n'avait encore signé aucun contrat avec un client.

Elle fait encore grief de faits de harcèlement moral à M. [P], manager de la zone France Benelux et Iberia. Elle expose qu'elle a trouvé des annonces correspondant à ses fonctions sur le site LinkedIn et qu'elle n'a pas été invitée à participer à une présentation devant l'ensemble des équipes [6] (France Benelux Iberia). Elle indique que la société a fait réaliser une enquête par la société [7] plus d'un an et demi après les faits qu'elle dénonçait et alors qu'elle avait déjà saisi le conseil de prud'hommes. Elle critique ce rapport.

La cour retient que les faits concernant la poursuite d'une activité pendant les arrêts de travail et les faits que Mme [T] impute à Mme [V], M. [N] et M. [Z] ne sont pas matériellement établis.

Cependant les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral et il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

La société [4] oppose que Mme [T] procède par voie d'affirmation. Elle indique que les déclarations de Mme [T] sont évolutives. Elle souligne que Mme [T] n'avait jamais dénoncé de faits de harcèlement moral avant le courrier envoyé par son conseil le 16 septembre 2020 et qu'elle ne produit aucun élément de preuve tangible.

La société [4] soutient qu'en ce qui concerne les faits imputés à Mme [A] [S], les attestations produites sont imprécises et ne font mention d'aucun fait précis et circonstancié. Elle souligne que Mme [A] [S] avait rédigé une évaluation annuelle très positive de Mme [T].

En ce qui concerne M. [L], l'employeur fait valoir que Mme [T] n'a pas dénoncé de faits de harcèlement moral et n'a qualifié la situation ainsi que postérieurement au licenciement de M. [L]. Elle soutient avoir immédiatement réagi lors des deux incidents impliquant M. [L] quand ils lui ont été signalés. M. [L] a été licencié pour faute grave notamment pour avoir dénigré et critiqué les compétences professionnelles de Mme [T]. Elle expose que si M. [P] a pu, en raison de son planning, annuler ou reporter des rendez-vous cela ne peut constituer des faits de harcèlement moral alors qu'il venait de prendre la direction de la société et qu'il était particulièrement sollicité. Elle précise que les annonces citées par Mme [T] correspondent à une nécessité de renforcer les équipes en raison de la croissance de l'activité. Elle souligne que les personnes recrutées n'ont pas remplacé Mme [T] et indique que celle-ci, qui n'était qu'une collaboratrice du département, n'avait pas à être informée des recrutements en cause. En ce qui concerne les rencontres avec les équipes [6], la société [5] indique que seuls les directeurs participaient à la tournée de présentation et que Mme [F] n'était présente qu'en qualité d'assistante de M. [P] afin d'assurer la logistique de l'événement. La société [5] souligne que M. [P], interrogé par Mme [T] sur sa participation à cette tournée, lui avait expliqué qu'il s'agissait d'une tournée de management, les directeurs allant parler de stratégie aux équipes, ainsi que les raisons de la présence de Mme [F]. La société [4] souligne que la société [7], mandatée pour mener une enquête suite aux dénonciations faites par Mme [T] en avril 2021, a conclu à l'absence de situation de harcèlement moral. Elle rappelle que Mme [T] a refusé de participer à cette enquête.

La cour retient que si l'employeur justifie que les recrutements auxquels il a procédé relevaient des nécessités de développement de la société et que les décisions de M. [P] étaient justifiées par des raisons objectives étrangères à tout harcèlement, il échoue à démontrer que le comportement de Mme [A] [S], qui a perduré même lorsque Mme [T] n'était plus sous sa responsabilité hiérarchique, ne constituerait pas des faits de harcèlement moral. Il en va de même des faits commis par M. [L] dont le licenciement n'est intervenu qu'en mars 2017.

Il s'en déduit que Mme [T] a subi des faits de harcèlement moral.

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Il résulte des dispositions des articles 1224 et 1228 du code civil qu'un contrat de travail peut être résilié aux torts de l'employeur en cas de manquement suffisamment grave de sa part à ses obligations contractuelles.

Lorsque le salarié a été licencié postérieurement à sa demande de résiliation judiciaire, celle-ci prend effet à la date du licenciement.

La cour ayant retenu que Mme [T] avait subi des faits de harcèlement moral, le manquement grave de l'employeur à ses obligations est établi. Il convient de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail, celle-ci prenant effet au 6 juin 2023, date du licenciement intervenu postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.

En application de l'article L.1235-3-1, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

Compte tenu des circonstances de la rupture et de la situation de Mme [T], il convient d'allouer à Mme [T] la somme de 40 000 euros en réparation de son préjudice.

Elle peut également prétendre à la somme de 11 125,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 1 112,50 euros au titre des congés payés afférents.

Mme [T] rappelle l'indemnité conventionnelle de licenciement pour mémoire dès lors qu'elle a perçu cette indemnité dans le cadre de son licenciement.

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

Aux termes de l'article L.4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Mme [T] soutient que la société n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver sa santé physique et mentale et sa sécurité. Elle expose être atteinte de deux pathologies qui peuvent être favorisées par le stress.

L'employeur conteste tout manquement de sa part et ajoute que Mme [T] ne caractérise aucun préjudice. Il souligne que M. [L] a été plusieurs fois rappelé à l'ordre avant d'être finalement licencié.

La cour retient que l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires aux fins de préserver la sécurité et l'état de santé de Mme [T]. M. [L] n'a été licencié que postérieurement à la crise de dyspnée dont Mme [T] a été victime sur son lieu de travail et qui a été reconnue comme accident du travail.

Il lui sera alloué la somme de 1 500 euros en réparation du préjudice subi.

Sur la remise des documents sociaux

Mme [T] sollicite la condamnation de la société à lui remettre des bulletins de salaire faisant apparaître les heures supplémentaires réellement effectuées, le coefficient, la position applicables ainsi que l'intitulé du poste réellement occupé sans s'expliquer sur cette demande.

La société [8] sera condamnée à lui remettre un bulletin de paie récapitulatif conforme au présent arrêt sans qu'il soit besoin d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

Sur les autres demandes

Les sommes allouées porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter de la décision pour ce qui concerne les créances indemnitaires, avec capitalisation des intérêts dus pour une année entière.

La société [5] sera condamnée aux dépens. Elle sera également condamnée à payer à Mme [T] la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

La cour,

Dit irrecevables les demandes suivantes de Mme [G] :

- 4 122,90 euros par année au titre de la participation et de l'intéressement du 27 janvier 2020 au jour de l'arrêt à venir

- 25 000 euros par année au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier d'une rémunération variable du 27 janvier 2020 au jour de l'arrêt à venir

- 50 000 euros au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier de promotions internes

- 5 142 euros au titre de la perte de chance de pouvoir bénéficier de titres restaurant de l'année 2020 à l'année 2026

- 9 9330,66 euros au titre des congés payés pendant les périodes d'arrêt de travail

Infirme le jugement sauf en ce qu'il a débouté Mme [T] de ses demandes au titre du travail dissimulé, du paiement d'un solde de primes et de remboursement de frais et a condamné la société [5] aux dépens et à la somme de 1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société [8],

Condamne la société [8] à payer à Mme [W] [T] les sommes de :

* 26 000 euros au titre des heures supplémentaires

* 2 600 euros au titre des congés payés afférents

* 40 000 euros de dommages et intérêts pour licenciement nul

* 11 125,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis

* 1 112,50 euros au titre des congés payés afférents

* 1 500 euros de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité

* 3 000 euros au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel

Dit que les sommes allouées porteront intérêts au taux légal à compter de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation en ce qui concerne les créances de nature salariale et à compter de la décision pour ce qui concerne les créances indemnitaires,

Ordonne la capitalisation des intérêts dus pour une année entière,

Condamne la société [8] aux dépens.

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE