

# COUR D'APPEL D'ORLÉANS CHAMBRE SOCIALE

## PRUD'HOMMES

GROSSES le 08 DECEMBRE 2016 à  
Me Viviane ROY  
SELARL VACCARO ET ASSOCIES  
EXPEDITIONS le 08 DECEMBRE 2016 à  
D  
SA SKF FRANCE  
SYNDICAT CGT SKF MONTIGNY  
rédacteur : JLB

**ARRÊT du : 08 DÉCEMBRE 2016**

**N° : 694/16 -- N° RG : 14/03895**

**DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOURS  
en date du 26 Novembre 2014 - Section : ENCADREMENT**

**ENTRE**

**APPELANTE**

**Madame D**

représentée par Me Viviane ROY, avocat au barreau de NANTES

**ET**

**INTIMÉE**

**SA SKF FRANCE, prise en la personne de son représentant légal en exercice, domicilié ès  
qualités audit siège  
204 boulevard Charles de Gaulle  
37540 SAINT CYR SUR LOIRE**

représentée par M. Eric BEGHINI, directeur d'établissement, et M. CHAILLOUX, responsable unité  
logistique assisté de Me François VACCARO de la SELARL VACCARO ET ASSOCIES, avocats au  
barreau de TOURS, substitué par Me Emilie GUERET, avocat au barreau de TOURS,

**INTERVENANT VOLONTAIRE**

**SYNDICAT CGT SKF MONTIGNY  
34 avenue des Trois Peuples  
78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX**

représenté par M. WILSON, délégué syndical ouvrier, remplaçant M. BOUVET, délégué syndical  
ouvrier

Après débats et audition des parties à l'audience publique du **06 octobre 2016**

## LA COUR COMPOSÉE DE

Monsieur Hubert de BECDELIEVRE, président de chambre,  
Monsieur Jean-Louis BERSCH, conseiller,  
Madame Valérie ROUSSEAU, conseiller,

Assistés lors des débats de Madame Mireille LAVRUT, faisant fonction de greffier.

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et le **08 DÉCEMBRE 2016**, Monsieur Hubert de BECDELIEVRE, président de chambre, assisté de Madame Mireille LAVRUT, faisant fonction de greffier, a rendu l'arrêt par mise 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.

## RAPPEL FAITS ET PROCÉDURE

Madame Delphine B a été engagée le 3 mars 1997 par la société SKF, en qualité de secrétaire niveau 4 échelon 2 coefficient 270, en contrat à durée indéterminée.

Elle a été promue chef de groupe logistique export par avenant du 30 mars 1998 et a bénéficié du statut cadre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Au dernier état de la relation contractuelle elle occupait les fonctions de "*customer services*" au sein de la direction logistique service et encadrait 9 personnes.

Elle a été convoquée le 16 juillet 2013 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé le 25 juillet et a été licenciée le 30 juillet 2013 pour faute.

Madame B. a saisi le conseil de prud'hommes de Tours, section encadrement, le 26 septembre 2013, aux fins de voir condamner la société SKF à lui payer les sommes de :

- 44 046 € au titre des heures supplémentaires et 4 405 € de congés payés afférents,
- 24 700 € d'indemnité pour travail dissimulé,
- 29 606 € de reliquat d'indemnité de licenciement,
- 100 000 € de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 10 000 euros pour nullité du forfait jours,
- 10 000 € de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire,
- 36 000 € de rappel de salaire sur discrimination et 3 600 € de congés payés afférents,
- 10 000 € de dommages et intérêts pour discrimination hommes femmes.

Il était également demandé la remise sous astreinte de bulletins de salaire et de documents de fin de contrat rectifiés outre une somme de 2 000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le syndicat CGT SKF MONTIGNY est intervenu volontairement à l'instance et a sollicité la condamnation de la société SKF à lui payer la somme de 20 000 euros de dommages et intérêts.

La société SKF qui s'est opposée à titre principal aux demandes de Madame B a sollicité, reconventionnellement, dans l'hypothèse où le conseil de prud'hommes annulerait la convention de forfaits jours, sa condamnation à lui payer la somme de 15 645 euros à titre de remboursement des jours de RTT, et a réclamé, en tout état de cause, une somme de 3 000 € pour frais de procédure.

La société a conclu, à titre principal, à l'irrecevabilité de l'intervention du syndicat CGT et, à titre subsidiaire, au débouté de ses prétentions, et a sollicité sa condamnation à lui payer la somme de 1 500 euros pour frais irrépétibles.

Par jugement du 26 novembre 2014, auquel il est renvoyé pour plus ample exposé, le conseil de prud'hommes de Tours, section encadrement, a dit que la clause de forfait en jours est nulle, a condamné la société SKF à payer à Madame B la somme de 1 000 euros en réparation du préjudice subi, a dit que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse et l'a déboutée de ses demandes, à dit recevable mais mal fondée l'intervention volontaire du syndicat CGT SKF MONTIGNY, l'a débouté de sa demande indemnitaire et a condamné la société SKF à payer à Madame B la somme de 500 euros d'indemnité de procédure et a débouté la société SKF de sa demande reconventionnelle.

Madame B. a relevé appel de la décision le 8 décembre 2014.

### **DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES**

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour se réfère à leurs conclusions visées par le greffier et développées oralement lors de l'audience des débats et qui sont ci-après résumées.

#### **1 ) Ceux de Madame B.**

Madame B. qui souhaite voir infirmer le jugement sauf en ce qu'il a annulé la convention de forfait en jours, reprend devant la cour ses prétentions de première instance dont elle réduit le montant s'agissant des rappels de salaires au titre des heures supplémentaires et de la discrimination homme/femme aux sommes de 38 070 euros et de 25 200 euros et y ajoute une demande de 3 000 euros pour frais de procédure.

Elle explique que la relation contractuelle a commencé à se dégrader à compter de 2011 avec la nomination de Monsieur CHAILLOUX à la direction du département, qu'il exerçait sur elle des pressions incessantes, que ses méthodes de travail harcelantes ont eu pour conséquence une détérioration de son état de santé qui l'a obligée à s'arrêter une première fois de mai à octobre 2012 pour surmenage puis du 6 mars au 24 mai 2013, qu'à son retour la situation s'est empirée, que Monsieur CHAILLOUX qui avait reçu des lettres dénonçant des difficultés managériales au sein du service, a annoncé sa décision de vouloir l'évincer en saisissant le médecin du travail qui a été instrumentalisé dans le cadre de la procédure de licenciement, que postérieurement à son licenciement injustifié, une enquête a été menée par l'inspection du travail à la demande du CHSCT qui a mis en évidence des conditions de travail dégradées au sein du service depuis 10 ans, une organisation génératrice de souffrance, une pratique d'obstruction à l'égard du CHSCT et des représentants du personnel et le despotisme de Monsieur CHAILLOUX.

Affirmant que son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse elle fait valoir pour l'essentiel :

- que la seule obligation était de réaliser des entretiens d'évaluation tous les 2 ans, que le 2 janvier 2013, elle avait effectué 77,61% des évaluations alors qu'elle avait été arrêtée pendant 8 mois sans que la direction ne prenne de mesure pour pallier son absence, que l'inspectrice du travail a relevé que des salariés du service qui ne relevaient pas de son autorité n'avaient pas eu d'entretien depuis 2 à 5 ans, qu'en conséquence, les entretiens annuels qui ne sont ni des objectifs contractuels ni des objectifs conventionnels ne peuvent justifier une sanction,

- qu'elle communiquait régulièrement avec les membres de son équipe et que les quelques réunions annulées l'ont été pour raison de santé,

- que le rapport WCA 2012 ne peut être retenu comme élément de preuve, ni davantage celui de 2014 réalisé après son licenciement, que les situations ne sont nécessairement pas comparables, que le rapport de l'inspection du travail souligne que les salariés ont attesté de ses qualités professionnelles et humaines, ce qui contredit les accusations de partialité de l'employeur,

- qu'il ne peut lui être reproché une absence de communication avec l'équipe sur le projet HUB international alors qu'elle n'y a été associée qu'à compter du 18 avril 2013,

- qu'elle ne peut être tenue pour responsable des problèmes du nouveau standard n'étant pas technicienne,

- que le non aboutissement du projet Six Sigma ne peut lui être imputé, alors qu'elle n'était plus responsable qualité dans les faits depuis décembre 2011, qu'elle a été arrêtée pendant 6 mois pour surmenage et que la priorité lui avait été donnée de traiter le projet d'internalisation de DRP dans le cadre de PSA alternative logistic, que, par ailleurs, le processus destiné à déterminer les objectifs individuels et collectifs n'est pas fiable et qu'en présence d'outils défectueux la non atteinte des objectifs n'est pas certaine,

- que les supérieurs hiérarchiques qui n'ont pas pris en compte les difficultés des salariés du service ne peuvent pas l'en rendre responsable, que les témoignages qui la mettent en cause sont de complaisance et doivent être écartés des débats, qu'elle était appréciée de tous, que le rapport de l'inspection du travail fait état d'une surcharge de travail chronique, de pressions des responsables de service, du non respect du temps de travail, et d'une situation qui perdure depuis plus de 10 ans sans que la nouvelle direction ne prenne de mesure pour améliorer les conditions de travail, qu'il ne peut lui être fait grief d'avoir laissé seule une salariée en pleurs pour se rendre à une cérémonie, alors que celle-ci a refusé de l'accompagner et qu'il était de son devoir de privilégier l'intérêt collectif, que si Monsieur CHAILLOUX avait considéré que cette salariée était en danger, il aurait dû saisir le médecin du travail, ce qu'il n'a pas fait puisqu'il s'agissait manifestement d'un événement mineur.

Elle soutient que le véritable motif de son licenciement est l'absence de considération de sa nouvelle hiérarchie et la dégradation de ses conditions de travail, et ajoute qu'ayant été recrutée comme secrétaire et s'étant vu confier par la suite des responsabilités sans avenant ni formation, l'employeur ne peut lui reprocher des erreurs commises en dehors de ses fonctions initiales.

Elle invoque l'illicéité du forfait en jours pour non respect de l'article 14 de la convention collective de la métallurgie et de l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des cadres du 29 janvier 2000, faute pour l'employeur d'avoir tenu un décompte des journées de travail et d'avoir procédé aux entretiens annuels destinés à évoquer sa charge de travail et l'amplitude de ses journées d'activité.

Elle indique qu'elle effectuait 2 heures supplémentaires par jour qui doivent être rémunérées et souligne que l'inspecteur du travail a relevé que les missions qui lui étaient dévolues représentaient une charge de travail importante et que les témoignages des salariés confirment les dépassements de la durée légale de travail. Elle considère que le travail dissimulé est caractérisé dès lors que le nombre d'heures de travail n'est pas mentionné sur son bulletin de salaire et qu'elle a droit également à des dommages et intérêts pour non respect des repos compensateurs.

Se prévalant du bilan social et du rapport de l'inspection du travail, elle estime que l'employeur a méconnu le principe de l'égalité de rémunération homme/femme dans la mesure où elle percevait 700 euros de moins que son homologue Monsieur B [redacted] qui a repris une partie de ses fonctions qui ont été réparties sur trois salariés dont deux cadres à la suite de son départ.

Elle attire l'attention de la cour sur l'importance de son préjudice n'ayant pas retrouvé d'emploi et étant admise au RSA depuis avril 2016 alors qu'elle doit assumer seule l'éducation de ses trois enfants et un prêt immobilier.

## 2 ) Ceux de la société SKF

La société SKF demande à la cour de confirmer le jugement entrepris, sauf en ses dispositions qui lui sont défavorables, de déclarer irrecevable l'intervention du syndicat CGT SKF MONTIGNY, de le débouter de ses prétentions ainsi que Madame B [redacted] à l'égard de laquelle, elle réitère sa demande reconventionnelle de remboursement des jours de RTT dans l'hypothèse ou la convention de forfait en jours serait jugée illicite, et sollicite, en toute occurrence, la condamnation du syndicat et de Madame B [redacted] à lui payer respectivement les sommes de 3 000 euros et 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Elle soulève l'irrecevabilité de l'intervention du syndicat CGT SKF MONTIGNY pour d'une part, absence d'habilitation à agir, faute de justifier du dépôt de ses statuts en mairie et de ce que Messieurs B [redacted] et W [redacted] soient membres du bureau exécutif et habile à le représenter, et d'autre part, pour absence d'intérêt à agir dans la mesure où il n'intervient pas pour la défense de l'intérêt collectif de la profession mais pour celui exclusif de Madame B [redacted].

Elle répond, subsidiairement, qu'elle était fondée à interroger le médecin du travail en sa qualité de conseiller de l'employeur, qu'elle n'avait pas à consulter le CHSCT avant de mettre en place, dans le cadre de son pouvoir de direction, l'enquête dénommée WCA qui avait pour seul objet d'apprécier le climat et les conditions de travail dans l'entreprise, que le système d'évaluation PMP-CMP a été soumis au comité d'entreprise et a été déclaré à la CNIL, que le compte rendu d'entretien annuel d'évaluation de Madame B [redacted] pour l'année 2012 et l'enquête WCA n'ont pas à être écartés des débats au motif qu'ils sont rédigés en anglais dès lors que celle-ci est bilingue et que ces documents ne comportent aucune obligation à son égard, ce qui rend inapplicable l'article L 1321-6 du code du travail, que les articles sur lesquels le syndicat fonde sa demande de dommages et intérêts sont sans lien avec celle-ci.

Elle affirme que le licenciement de Madame B [redacted] repose sur des motifs réels et sérieux dont elle rapporte la preuve et fait plaider pour l'essentiel :

- que la salariée n'a pas procédé aux entretiens individuels alors qu'elle en connaissait l'importance et s'était engagée à les effectuer, et que ses absences pour maladie ne peuvent justifier sa carence,

- qu'elle n'a quasiment pas tenu de réunions mensuelles avec ses collaborateurs et n'a pas réorganisé son service comme elle s'y était engagée, ce qui signe son désintérêt pour ses fonctions et qu'elle ne justifie pas avoir annulé des réunions pour raison de santé,

- qu'elle a adopté un comportement inadapté envers les membres de son équipe, que ses collaborateurs ne l'ont pas jugé juste et impartiale, qu'elle a obtenu la note 2,5 sur 7 lors de l'enquête WCA 2012, alors que son successeur, 4 mois après son départ, a obtenu la note 4, qu'elle a commis de graves négligences en matière de communication, que du fait de ses carences managériales elle a créé un climat de tension et de stress au sein de son équipe qui a

mis en danger la santé et la sécurité de ses collaborateurs, que la lettre de licenciement reprend des exemples concrets de cette souffrance et que les témoignages produits, que rien ne justifie d'écarter, rendent compte de cette réalité, dont elle avait connaissance et quelle n'a pas fait cesser,

- qu'elle ne prenait pas en compte les consignes de sa hiérarchie, qu'en particulier les courriels du mois de juin et juillet 2013 démontrent qu'en dépit des instructions reçues la mise en place du nouveau standard téléphonique n'a pas été réalisée dans les temps, ce qui a pénalisé le service et engendré des plaintes clients,

- que la non atteinte des objectifs justifie un licenciement pour faute lorsqu'elle résulte de la mauvaise volonté du salarié, qu'en l'espèce, elle n'a pas atteint ses objectifs au titre de l'année 2012 et du premier semestre 2013, en dépit de la réduction du périmètre de ses fonctions et de l'augmentation de ses rendez-vous de suivi destinés à l'aider.

Elle réplique que le rapport de l'inspection du travail du 19 novembre 2014 est inopérant dans la mesure où il est entièrement à charge et que l'enquête a été conduite avec partialité, que la salariée a bénéficié du soutien de sa hiérarchie et n'a pas été victime d'une surcharge de travail, que Monsieur CHAILLOUX lui a proposé un suivi spécifique pour l'aider dans la conduite de ses dossiers, que le périmètre de ses fonctions a été réduit pour lui permettre de consacrer plus de 75 % de son temps au management de son équipe, que c'est à sa demande qu'elle a été chargée du suivi de la qualité, et que ses fonctions étaient contractualisées.

La société objecte s'agissant de la convention de forfait en jours que les mesures de suivi prévues par l'accord collectif sont de nature à protéger la santé et la sécurité des salariés, que contrairement à ce que prétend Madame B. , son supérieur hiérarchique a assuré un suivi régulier de l'organisation et de sa charge de travail, qu'elle a bénéficié d'entretiens individuels annuels, qu'en tout état de cause elle ne justifie d'aucun préjudice, que la nullité d'une convention de forfait en jours n'entraîne pas systématiquement le paiement d'heures supplémentaires et qu'elle ne fournit aucun élément démontrant qu'elle en ait accomplie, que la demande au titre du travail dissimulé ne peut prospérer faute d'intention frauduleuse.

Elle s'estime fondée dans l'hypothèse où la convention de forfait en jours serait annulée à obtenir le remboursement des jours de RTT dont la salariée a bénéficié.

Contestant toute discrimination salariale, elle fait observer que Madame B. ne se plaint pas d'avoir subi une discrimination au cours de la relation contractuelle puisqu'elle se compare avec son successeur, qu'elle ne fournit aucun élément laissant supposer l'existence d'une discrimination, qu'elle ne peut se comparer à Monsieur B. qui a toujours occupé des fonctions supérieures aux siennes et qui n'a pas repris son poste qui a été attribué à Madame X. S.

### **3 ) Ceux du syndicat CGT SKF**

Le syndicat CGT SKF demande à la cour d'accueillir son intervention volontaire et de condamner la SAS SKF à lui payer la somme de 20 000 euros de dommages et intérêts pour violation des articles L.1121-1, L.1 222-3, L.2323-2 et L.2323-32 du code du travail et de la norme 46 de la CNIL et la même somme à titre de dommages et intérêts.

Le syndicat CGT SKF qui affirme avoir qualité et intérêt à agir fait valoir :

- que la société dont elle stigmatise la mauvaise foi, fait fi de la modification des statuts et du récépissé de dépôt en mairie qui lui ont été adressés, que sa qualité à agir a été reconnue par les juridictions judiciaires et administratives,

- que son action répond aux conditions de l'article L.2132-3 du code du travail, dès lors que portent atteinte à l'intérêt collectif des salariés, l'instrumentalisation du médecin du travail, l'utilisation d'une enquête sur le climat de travail WCA et d'un système d'évaluation PMP CMP mis en place par la société sans information ni consultation des instances représentatives du personnel, l'utilisation de documents rédigés en anglais et comportant des obligations pour le salarié ainsi que le refus de mener une enquête régulièrement décidée par le CHSCT.

Il fait valoir s'agissant des reproches formulés à l'encontre de l'employeur :

- qu'il a instrumentalisé le médecin du travail en vue de justifier le licenciement, qu'il est en effet indiqué dans la lettre de licenciement que le médecin du travail ne considère pas la mesure mise en oeuvre comme inadaptée, alors que celui-ci a démenti avoir pris part à la décision de licencier la salariée et qu'il a dénoncé dans son rapport pour l'année 2013 l'instrumentalisation croissante du médecin du travail par les employeurs et les salariés, ce qu'à également relevé l'inspecteur du travail,

- que le système d'évaluation PMP-CMP est illicite et ne peut servir de base aux griefs opposés à la salariée dans la mesure où le CHSCT n'a pas été consulté, que le CE n'a rendu aucun avis le 18 décembre 2012 et s'est prononcé défavorablement le 18 avril 2013, et que l'avis de la CNIL est antérieur à la consultation du CE,

- que le système d'enquête informatisé "*Working Climate Analys*" est également inopposable à Madame B dès lors qu'il n'a pas fait l'objet d'une information-consultation du CE et du CHSCT et d'une déclaration à la CNIL alors qu'il sert à évaluer les conditions de travail des salariés et collecte des données à caractère personnelles,

- que l'utilisation de documents ou logiciels en anglais est illicite, qu'en vertu de l'article L.1321-6 du code du travail, tout document comportant des obligations pour le salarié doit être rédigé en français.

Il reprend à son compte les arguments développés par la salariée concernant le caractère abusif du licenciement et ajoute :

- que contrairement à ce que soutient l'employeur les entretiens individuels ont lieu au minimum tous les deux ans comme spécifié dans l'accord GPEC, que Madame B n'était pas en retard puisqu'elle avait réalisé 77,61 % des entretiens au 2 janvier 2013 et qu'aucun service n'avait atteint les 100 %, que les entretiens individuels qui n'ont jamais été un objectif contractuel ou conventionnel ne peuvent servir de base à une sanction disciplinaire,

- qu'aucune note de service ni procédure n'obligeait Madame B à tenir des réunions de service mensuelles et en à faire des comptes rendus,

- que le projet HUB n'a donné lieu à aucune plainte de Madame COUE, ni d'aucun salarié,

- que s'agissant de la prétendue détresse des salariés ni Monsieur CHAILLOUX supérieur hiérarchique, ni Monsieur LAUBRY responsable des ressources humaines, n'ont signalé de difficultés à la représentation du personnel concernant les risques psychosociaux lors du comité d'établissement, que le 25 mars 2014 l'employeur a refusé de faire une analyse des risques

psychosociaux par unité et s'est opposé à la réalisation de l'enquête décidée par le CHSCT qui aurait permis de déterminer les responsabilités dans le malaise des salariés, que Monsieur CHAILLOUX n'avait pas perçu la nécessité le 18 avril 2013 de lancer une enquête pour risque psychosociaux considérant que l'unité était en phase de réussite par rapport aux objectifs comme il l'a indiqué aux membres du CHSCT, que le mal être dont souffrait Madame BEGO doit être relativisé puisqu'il s'est résorbé sans saisine du médecin du travail, que les prétendus salariés en souffrance n'ont pas alerté les personnes susceptibles de saisir les instances représentatives,

- que les messages de Messieurs TAUNAY et BAGHDADI sont dépourvus de valeur probante, qu'il est curieux qu'ils aient vu exclusivement la souffrance de leurs collègues et non celle de Madame B alors que l'inspectrice du travail l'a décelée en quelques semaines d'enquête, que Monsieur BAGHDADI qui dénonce la souffrance de ses collègues n'a pas saisi les représentants du personnel ni la cellule risque psychosociaux,

- que l'employeur n'a pas coopéré avec les instances représentatives du personnel, qu'il s'est opposé à la réalisation de l'enquête demandée par le CHSCT sur l'état de santé de Madame B et l'évaluation des risques psychosociaux dans les services.

### **MOTIFS DE LA DÉCISION**

L'appel de Madame B régularisé dans les formes et délais légaux est recevable en la forme.

#### **1) Sur la recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat CGT SKF**

Le syndicat produit un récépissé signé de la directrice de service de la mairie de Montigny le Bretonneux du 13 octobre 2015 du dépôt de ses statuts en mairie.

Il communique également ses statuts adoptés le 11 décembre 2012 et modifié en assemblée générale le 13 mai 2015, dont il ressort qu'il est formé entre tous les salariés du groupe SKF en France qui adhéreront au statut, qu'il prend le nom de CGT SKF et qu'il était précédemment dénommé syndicat CGT SKF MONTIGNY.

Il se trouve ainsi suffisamment établi la preuve du dépôt des statuts du syndicat en mairie.

Par ailleurs, c'est à tort que la société fait état dans ses écritures soutenues à l'audience de l'intervention du syndicat CGT SKF MONTIGNY alors que la dénomination du syndicat est celle de CGT SKF et qu'il intervient en cause d'appel sous cette dénomination.

Aux termes de l'article 16 des statuts modifiés le 13 mai 2015, le président et le secrétaire général disposent d'un mandat permanent du syndicat afin d'agir et de représenter en justice et ce conformément au code du travail. Le président pourra déléguer ce mandat à tout autre membre du syndicat par une lettre simple portant sa signature le nom et le prénom du délégataire, la durée et l'étendue de cette délégation.

Le syndicat produit l'extrait du compte rendu de l'assemblée générale du 13 mai 2015 qui donne mandat à son secrétaire général Monsieur WILSON pour se porter partie intervenante dans le contentieux qui oppose Madame B à la société SKF France devant la cour d'appel.

Le syndicat est par conséquent régulièrement représenté.



Aux termes de l'article L.2132-3 du code du travail, les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice, ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

En l'espèce le syndicat intervient au côté de la salariée pour la défense de l'intérêt collectif des salariés de la société SKF qu'il représente puisque à cette occasion, il impute à l'employeur différents manquements qu'il souhaite voir sanctionner par une indemnisation séparée concernant notamment l'instrumentalisation du médecin du travail, l'utilisation d'une enquête sur le climat au travail et le système d'évaluation mis en place sans information ni consultation des instances représentatives du personnel ni déclaration à la CNIL et l'utilisation de documents rédigés en anglais emportant des obligations pour le salarié en méconnaissance des dispositions de l'article L.1321-6 du code du travail.

Il convient en conséquence le syndicat ayant qualité et intérêt à agir et étant régulièrement représenté par son secrétaire général de déclarer son intervention volontaire recevable.

## **2) Sur les demandes du syndicat**

Il y a lieu d'examiner prioritairement les demandes du syndicat dès lors qu'elles peuvent avoir une incidence sur la solution du litige opposant la société SKF.

### **sur l'instrumentalisation du médecin du travail en vue de justifier le licenciement de la salariée**

La lettre de licenciement comporte un passage impliquant le médecin du travail ainsi rédigé : *“Tout ceci prend aujourd'hui une dimension qui nous empêche toute autre décision que la rupture de votre contrat dans la mesure où votre équipe se trouve en état de stress, voire de détresse, ce que j'ai pu personnellement constater le 4 juin dernier, les retours font état d'un climat de tension au sein de votre service, et le Médecin du Travail ne considère pas la mesure que nous mettons en œuvre aujourd'hui à votre égard comme inadaptée”*.

Il résulte du procès-verbal du CHSCT extraordinaire n° 3 du 20 septembre 2013 qui a entendu le docteur PILLORE médecin du travail et Monsieur LAUBRY responsable des ressources humaines, que le médecin du travail n'a pas pris position sur le licenciement de Madame B contrairement à ce qui est mentionné dans la lettre de licenciement puisqu'il a clairement répondu qu'il n'avait pas à se prononcer sur le côté adapté ou non d'une réflexion du chef de service, considérant que ce n'était pas son rôle.

L'employeur ne pouvait dès lors se prévaloir de l'avis du médecin du travail alors qu'il n'en avait pas donné ni même de son silence.

A cet égard les termes du courrier adressé au médecin du travail témoignent de la volonté de l'employeur d'utiliser le médecin du travail à son insu puisque celui-ci écrit : *« Je vous contact au sujet du Customers Service managé par Delphine B*

*En effet, un événement récent survenu en juin dernier (Brigitte Bego en pleur à son bureau) et des retours d'informations me préoccupent.*

*Cette situation m'incite à prendre attache auprès de vous car j'envisage de prendre la décision au titre de la protection de l'équipe d'écartier la responsable de son poste de management.*

*Je sollicite votre avis pour savoir si la décision envisagée vous semble adaptée au regard de la connaissance que vous pouvez avoir de la situation.*

*Sans réponse de votre part, je considérerai que, bien évidemment sous réserve de la responsabilité qui est la mienne, vous ne considérez pas ma réflexion comme inadaptée >>.*

Contrairement à ce que soutient l'employeur, il n'a pas interrogé le médecin du travail sur les possibilités d'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'entreprise comme il en a la faculté par application de l'article R.4623-1 du code du travail, mais il l'a invité à se prononcer sur l'opportunité d'évincer la responsable du service, ce qui ne rentre pas dans les attributions du médecin du travail, ce que l'employeur ne pouvait ignorer, et il pouvait, encore moins, se prévaloir du silence du médecin pour cautionner son projet vis à vis de la salariée.

Une telle utilisation du médecin du travail pour légitimer une sanction, constitue un détournement par l'employeur de la mission de la médecine du travail, ce qui revêt un caractère fautif qui cause un préjudice à l'intérêt collectif des salariés, puisqu'une telle attitude est de nature à rompre la confiance dans le médecin du travail et dans une instance chargée de veiller à la protection de leur santé au travail, celui-ci ayant d'ailleurs pris l'initiative lors de la réunion du CHSCT de demander aux représentants du personnel s'ils lui maintenaient leur confiance.

### sur l'illicéité de l'utilisation de l'enquête sur le climat au travail WCA et du système d'évaluation PMP CMP

\* s'agissant de l'outil Working climate analysis

Le syndicat soutient que ce système informatisé d'enquête visant à mesurer tous les deux ans le climat de travail dans les services et le groupe en collectant anonymement des données personnelles aurait dû faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL et d'une information-consultation des CHSCT et qu'il a été instauré en violation des articles L.1222-3, L.2323-7 et L.2323-32 du code du travail ce qui constitue une violation de la loi et une entrave au fonctionnement régulier des instances représentatives du personnel.

Aux termes de l'article 2 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique aux fichiers et aux libertés, la présente loi s'applique aux traitements automatisés de données à caractère personnel, ainsi qu'aux traitements non automatisés de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans des fichiers, à l'exception des traitements mis en oeuvre pour l'exercice d'activités exclusivement personnelles, lorsque leur responsable remplit les conditions prévues à l'article 5.

Constitue une donnée à caractère personnel toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée (...).

Il ressort du procès-verbal de réunion du CHSCT du 27 février 2008 que le système WCA est un outil d'enquête sur le climat de travail au sein des services, qui est renseigné par les salariés qui reçoivent un code confidentiel leur permettant de répondre anonymement à un questionnaire via internet et de s'exprimer dans tous les domaines liés aux conditions de travail.

En l'état de ces informations, il apparaît que ce système collecte et traite des données permettant d'identifier indirectement les salariés puisque les questionnaires sont renseignés à partir d'un code confidentiel qui leur est adressé, ce qui permet d'identifier l'utilisateur du

code, et que le questionnaire est renseigné via internet, ce qui permet également une identification du salarié à partir de l'adresse IP de l'ordinateur. Il ressort par ailleurs du rapport WCA pour 2012 qu'il comporte des données nominatives puisqu'y figure le nom du manager avec la note qui lui est attribué à l'issue de cette enquête anonyme.

Or, l'employeur qui ne s'est pas expliqué sur la déclaration à la CNIL ne justifie pas que ce fichier et le traitement des données ait été déclaré à la CNIL ou qu'il ait été dispensé de déclaration.

En vertu de l'article L.2323-27 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération.

À cet effet, il étudie les incidences sur les conditions de travail des projets et décisions de l'employeur dans les domaines mentionnés au premier alinéa et formule des propositions. Il bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence. Les avis de ce comité lui sont transmis.

Aux termes de l'article L.4612-8 du code du travail, le CHSCT est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

En l'espèce, la mise en place d'un système d'évaluation des managers par leurs collaborateurs, sur la base de plusieurs items, conduisant à l'attribution de notes et destiné à amener le manager à réfléchir sur son mode de management, ses forces, ses faiblesses afin de faire des propositions en vue d'améliorer la situation à travers notamment des réunions, affecte les conditions de travail de ces salariés, ce qui justifiait la consultation du comité d'entreprise et du CHSCT.

Il s'ensuit que ce dispositif ne peut être opposé au salarié faute d'avoir été régulièrement adopté et déclaré à la CNIL.

L'absence de consultation du CHSCT et de déclaration à la CNIL ou de justification de ce que ce système de traitement des informations soit en règle au regard des prescriptions de la loi relative à l'informatique aux fichiers et aux libertés, cause un préjudice à l'intérêt collectif des salariés que représente le syndicat.

\* sur l'outil d'évaluation PMP-CMP

Aux termes de l'article L.2323-32 du code du travail, le comité d'entreprise est informé et consulté préalablement à la mise en oeuvre dans l'entreprise, sur les moyens et techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

En l'espèce, la société justifie par la production du compte-rendu du comité d'établissement du 18 décembre 2012 qu'elle a bien consulté le comité sur la mise en oeuvre du projet performance management process PMP et compétence management process PMP qui est un système d'évaluation des cadres par rapport aux objectifs de performance et qu'elle a bien satisfait aux prescriptions de l'article du code du travail sus visé.

Elle démontre également par la production du récépissé CNIL du 28 octobre 2012 et de la lettre de déclaration à la CNIL que ce système de traitement des données personnelles a été régulièrement déclaré à cette commission.

Toutefois, elle ne justifie pas avoir consulté le CHSCT alors que le nouveau système d'évaluation avait des conséquences sur les conditions de travail des cadres puisque l'évaluation s'effectue à partir d'objectifs assignés et qu'il prévoit la possibilité pour l'employeur de faire une enquête auprès de toutes les personnes entourant le cadre comme cela ressort du compte rendu du comité d'entreprise.

La procédure de consultation n'étant pas régulière, les évaluations PMP CMP sont inopposables au salarié.

L'absence de consultation du CHSCT cause également un préjudice à l'intérêt collectif des salariés représentés par le syndicat.

### sur l'illicéité de l'utilisation dans l'entreprise de documents ou logiciel en anglais

Aux termes de l'article L.1321-6 du code du travail, le règlement intérieur est rédigé en français. Il peut être accompagné de traduction en une ou plusieurs langues étrangères. Il en va de même pour tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux documents reçus de l'étranger ou destinés à des étrangers.

Le syndicat demande au visa de ce texte que soient écartés des débats les pièces n°8 correspondant à l'entretien d'évaluation de Madame B et n° 16 correspondant au rapport 2012 WCA.

La cour relève s'agissant du rapport WCA 2012, que la société n'a pas fait traduire en totalité, qu'il comporte des appréciations sur Madame B émises par ses collègues de travail et que celle-ci est invitée à réfléchir aux améliorations qu'elle pourrait envisager pour répondre à ses observations.

Un tel document dans la mesure où il est soumis à la salariée en vue de prendre des mesures correctrices, comporte donc des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail et en particulier ses fonctions managériales.

Par conséquent, s'agissant d'un document ne provenant pas de l'étranger mais élaboré en interne à partir des réponses des salariés de l'entreprise et contenant des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution du travail, il se devait d'être rédigé en français, peu important que Madame B ait une licence de langue, et alors que les informations contenues n'ont aucun caractère technique qui pourrait expliquer et justifier l'usage d'une langue étrangère.

Par ailleurs, l'entretien d'évaluation rédigé en anglais qui n'a pas davantage été traduit en totalité comporte des objectifs qui constituent des obligations pour le salarié et des appréciations dont la connaissance est également nécessaire pour l'exécution de son travail.

Par suite, ce document élaboré en interne à l'issue d'un entretien avec le supérieur hiérarchique devait être rédigé par application de l'article L.1321-6 du code du travail en langue française peu important que Madame B soit titulaire d'une licence de langue.

Le fait d'utiliser au sein de l'entreprise des documents en langue étrangère élaborés en interne et concernant des salariés français comportant des obligations ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de leur travail en méconnaissance des dispositions de l'article L.1321-6 du code du travail cause un préjudice à l'intérêt collectif des salariés que le syndicat représente.

### sur l'absence de coopération avec le CHSCT et les instances représentatives

Le syndicat communique le procès-verbal du CHSCT extraordinaire du 20 septembre 2013 au cours duquel a été votée à l'unanimité la mise en place d'une commission d'enquête avec le support d'un cabinet d'expertise afin d'évaluer les risques psychosociaux dans les services SKF logistics services, laboratoire et véhicule parts, suite au licenciement de Madame B.

Or, il est établi que la société s'est opposée à la conduite de cette enquête, et ce refus ne peut se justifier au motif qu'il était demandé à cette occasion d'évaluer la situation de Madame B. alors que l'enquête était destinée à évaluer les risques psychosociaux dans tous les services de l'entreprise.

Il résulte également du procès-verbal du CHSCT que l'employeur, alors qu'il a expliqué aux membres de CHSCT qu'un certain nombre de signes étaient remontés faisant apparaître une tension et un mal être au sein du "customer service", n'a pas répondu à leur question de savoir qui était en souffrance dans ce service, et a reconnu n'avoir contacté aucune instance pour signaler ces faits.

Ce comportement d'obstruction de l'employeur a été stigmatisé par l'inspectrice du travail dans son rapport du 19 novembre 2014 puisqu'elle écrit avoir constaté qu'il avait opposé un refus catégorique d'évaluer les conditions de travail sur l'ensemble du site et de recourir à un cabinet extérieur, alors que la décision avait été votée par le CHSCT le 20 septembre 2013.

Une telle opposition de l'employeur qui fait obstacle à l'identification des risques psychosociaux par les membres du CHSCT alors qu'il est un acteur de la prévention et de la sécurité au travail porte atteinte à l'intérêt collectif des salariés représenté par le syndicat.

La cour dispose des éléments suffisants au regard du nombre et de la nature des atteintes portées par l'employeur à l'intérêt collectif des salariés représentés par le syndicat pour évaluer ce préjudice à la somme de 4 000 euros.

Le syndicat demande encore réparation d'un préjudice pour violation des articles L.1121-1, L.1222-3, L.2323-27 et L.2323-32 du code du travail et de la norme 46 de la CNIL.

Or, le syndicat ne justifie pas d'un préjudice direct que lui cause le non respect des dispositions de la loi sécurité informatique, ni en quoi les prescriptions des articles L.1121-1 L.1222-3, et L.2323-32 du code du travail ont été méconnues.

Par conséquent, seul le défaut de consultation du comité d'entreprise en méconnaissance des dispositions de l'article L.2323-27 du code du travail qui a été retenu ci-dessus, lui ouvre droit à réparation du préjudice direct en tant que membre de cette instance dont il a souffert et qui sera réparé par une indemnité de 1 000 euros.

### 3) Sur le licenciement

L'article L.1235-1 du code du travail dispose qu'en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute existe, il profite au salarié.

La cause réelle est celle qui présente un caractère d'objectivité. Elle doit être existante et exacte ce qui oblige le juge à vérifier que d'autres faits allégués par le salarié ne sont pas la véritable cause du licenciement. La cause sérieuse est celle d'une gravité suffisante pour rendre impossible la poursuite des relations contractuelles.

Seuls les manquements volontaires à une obligation professionnelle ou les erreurs professionnelles consécutives à la mauvaise volonté délibérée du salarié peuvent être considérés comme fautifs.

La lettre de licenciement qui fixe les limites du litige est ainsi rédigée : « (...) *Passé les délais de réflexion prévus par la Loi, nous avons pris la décision de vous notifier par la présente votre licenciement pour faute.*

*Je vous rappelle que vous occupez au sein de notre entreprise les fonctions de Responsable Customer Service et qu'à ce titre, vous encadrez 9 personnes.*

*1 - Nous relevons des fautes qui s'accumulent dans l'exercice de vos fonctions depuis maintenant plusieurs mois, à savoir :*

- absence d'entretien annuel avec votre équipe depuis 2 ans,*
- quasi absence de réunion d'équipe mensuelle qui faisait pourtant parti du plan d'actions WCA. Celui-ci ayant révélé des problèmes importants de management dont la partialité avec l'équipe.*
- inadaptation des retours faits aux équipes sur les projets en cours, avec par exemple la non communication sur le projet HUB qui a été l'objet d'un commentaire lors du Comité d'Entreprise du 18 avril dernier et d'un mail de la part de votre manager.*
- réorganisation annoncée à l'équipe depuis plus de 6 mois mais jamais mise en place, laissant le personnel dans l'attente.*

*Par ailleurs, vos objectifs opérationnels ne sont pas atteints.*

*L'entretien annuel de 2012 a fait état d'un niveau insatisfaisant. Par exemple, votre projet Six Sigma n'a toujours pas abouti. Quant à l'audit qualité interne du 30 mai 2013, il confirme que le système qualité, dont vous aviez la responsabilité en 2012, n'a pas été proprement maintenu. Les problèmes du nouveau standard téléphonique qui pénalisent l'activité du Customer Service n'ont pas été traités dans les temps, ce à titre également d'exemple. Nous avons reçu plusieurs plaintes écrites de la part de clients (DGBB et ventes Auto) et d'autres départements de l'unité.*

*2 - Ces constats de carences professionnelles sont accentués par le fait que les messages de votre hiérarchie ne sont pas suivis d'effet et nous n'avons pas relevé de modifications positives de votre comportement professionnel.*

*Concernant l'exemple du nouveau standard téléphonique, le problème n'est toujours pas résolu depuis la première alerte du 7 juin 2013. Pourtant ce problème est considéré comme une déviation au sein de la réunion journalière de l'équipe de management et revue à ce titre chaque matin.*

*Par ailleurs, dès décembre 2011, vous avez été alertées par écrit sur votre comportement inapproprié et sur l'absence de résultat. Fin 2012, faisant le constat de la non atteinte vos résultats de l'année écoulée, il vous a été proposé de vous centrer uniquement sur l'activité de management du Customer Services. Malgré cette réduction de périmètre, aucune amélioration n'a été constatée en 2013.*

*3 - Tout ceci prend aujourd'hui une dimension qui nous empêche toute autre décision que la rupture de votre contrat dans la mesure où votre équipe se trouve en état de stress, voire de détresse, ce que j'ai pu personnellement constater le 4 juin dernier, les retours font état d'un climat de tension au sein de votre service, et le Médecin du Travail ne considère pas la mesure que nous mettons en œuvre aujourd'hui à votre égard comme inadaptée.*

*Par ailleurs, il nous a été rapporté un incident avec vos collègues, le 24 juillet 2013, au cours duquel vous avez adopté un comportement et tenu des propos qui ne sauraient être tolérés. Cet incident s'est déroulé la veille de votre entretien préalable : Vous avez rassemblé vos affaires et, en quittant votre bureau, vous avez indiqué à toutes les personnes présentes, que vous partiez parce que votre accès à la messagerie informatique avait été coupé ou encore que "vous étiez virée".*

*Cette situation est génératrice d'un trouble tout à fait anormal qui nous paraît absolument inacceptable.*

*Il nous incombe au regard de nos obligations à l'égard des salariés de la Société et en l'occurrence à l'égard de ceux qui sont sous votre responsabilité, de prendre des mesures conformément aux dispositions de la Loi.*

*C'est pourquoi, nous avons pris la décision de vous notifier par la présente votre licenciement(...) ».*

La réalité et le sérieux des griefs reprochés au salarié seront examinés successivement dans l'ordre suivant :

- sur l'absence de réalisation des entretiens annuels

Madame B avait réalisé 77,61 % des entretiens au 2 janvier 2013.

Elle justifie qu'elle écrivait le 26 juin 2013 à son supérieur hiérarchique que les entretiens individuels allaient être planifiés et étalés pour résorber le retard.

Il est également établi que sur la période de mai 2012 à mai 2013, Madame B a été absente pour raison de santé pendant près de 8 mois.

Il ressort en outre du rapport de l'inspection du travail dont les témoignages communiqués par l'employeur ne sont pas de nature à remettre en cause la qualité et le sérieux, que l'inspectrice a constaté lors de l'enquête réalisée sur place de septembre 2013 à avril 2014, qu'un certain nombre de salariés du service logistique ou de secteurs ne dépendant pas de Madame B n'avaient pas eu d'entretien depuis 2 voire 5 ans et qu'elle n'avait pas eu de témoignages de sanctions à l'encontre d'autres responsables chargés de ce type d'entretien.

Le procès verbal de réunion des délégués du personnel du 17 juin 2015 communiqué, confirme que le pourcentage de salariés qui n'avaient pas été notés depuis plus de 2 ans était 14 % et que les salariés qui n'avaient pas été notés depuis plus de 4 ans s'élevait à 3 %.

Dans ces conditions ce grief n'est pas sérieux et ne saurait constituer un motif de licenciement, ce d'autant que Madame B a été absente pendant plusieurs mois, ce qui a eu nécessairement une incidence sur sa capacité à accomplir les tâches qui lui étaient dévolues dans les délais impartis et dont la société ne justifie pas en avoir tenu compte.

- sur l'absence quasi-totale de tenue de réunions mensuelles et la non réorganisation du service

La société qui prétend avoir alerté la salariée sur sa carence produit pour preuve de ce grief :  
- un courriel de Monsieur CHAILLOUX du 18 avril 2013 dans lequel il écrit : “j’ajoute rien que pour toi que Valérie s’est plainte d’avoir peu de retour d’informations sur les projets en cours”,  
- l’entretien annuel d’évaluation de l’année 2012 partiellement traduit.

L’entretien d’évaluation ne peut être pris en compte dans la mesure où il est rédigé en anglais et qu’il n’a fait l’objet que d’une traduction partielle.

En effet, outre que la traduction n’émane pas d’un expert judiciaire, ce qui garantit pas sa sincérité, l’employeur ne peut extraire d’un document les seuls passages dont il se prévaut et priver ainsi la cour de la possibilité d’apprécier l’intégralité des éléments de preuve qui lui sont soumis.

Or l’employeur ne justifie pas, même à prendre en compte les quelques passages traduits, avoir demandé à Madame B. de tenir des réunions mensuelles avec les membres de son équipe, étant relevé qu’elle était composée de 9 personnes qu’elle côtoyait au quotidien.

S’agissant de la réorganisation du service.

La société qui ne démontre pas davantage qu’elle ait assigné un délai à Madame B. pour réorganiser son service, écrit que le commencement de la nouvelle réorganisation devait débiter au cours du mois de mars 2013.

Or, Madame B. a été arrêtée pour maladie du 6 mars 2013 au 24 mai 2013 et a été licenciée le 30 juillet 2013.

Compte tenu de la période d’arrêt de maladie, et alors qu’aucun délai n’était assigné, il n’est pas démontré qu’elle ait disposé des moyens de réorganiser le service dans ce laps de temps.

Ce grief n’est ni avéré ni sérieux.

- sur l’adoption d’un comportement inadapté envers les membres de son équipe

La société se prévaut du rapport WORKING CLIMATE ANALYS de 2012 rédigé en anglais et faisant l’objet d’une traduction libre partielle.

Pour les mêmes motifs énoncés ci-dessus, ce document ne peut constituer un élément de preuve.

Au demeurant un document renseigné anonymement fondé sur des appréciations totalement subjectives, comme le fait de juger son manager juste ou non sans évoquer de faits ou de situations objectives permettant d’apprécier la pertinence de tels jugements de valeurs ne peut à lui seul justifier du comportement reproché à la salarié qui n’est même pas précisé.

Aucun élément de preuve ne peut davantage se déduire de la comparaison avec un rapport établi en 2014 soit postérieurement au licenciement de Madame B. et également construit sur des appréciations subjectives.

Par ailleurs, alors qu’il est prétendu par l’employeur que les manquements de Madame B. ont entraîné des situations de souffrance au travail pour ses collaborateurs, il n’est fourni aucun renseignement ni élément de preuve concernant la situation de ces collaborateurs.



Il n'est pas sans intérêt à ce sujet de relever que l'employeur n'a pas été en mesure de répondre à la question des membres du CHSCT réunis le 20 septembre 2013 puisqu'il a été incapable d'indiquer qui était en souffrance dans le service de Madame B. et que les représentants du personnel soulignent à cette occasion que Monsieur LAUBRY n'a apporté aucun élément suggérant une détresse des salariés au Customer service lorsque Madame B. était en poste.

Il ressort également de ce procès-verbal que le médecin du travail n'avait aucune information sur une éventuelle souffrance des salariés dans ce service.

Ce grief n'est pas davantage fondé.

- sur l'existence d'un climat de tension et de stress au sein de l'équipe

La société communique pour justifier de ce grief, un courrier de Monsieur TAUNAY du 3 juillet 2013 et un courriel de Monsieur BAGHDADI du 9 juillet 2013 adressés à Monsieur CHAILLOUX ainsi rédigés :

- courrier de Monsieur TAUNAY : *“A travers ce courrier, j'informe des difficultés engendrées par le management de notre collègue Delphine B., en particulier des conséquences psychologiques que j'ai pu constater a plusieurs reprises.*

*J'ai souvent pu percevoir, sans les avoir suscités, des situations de découragement, d'abattement et de désarroi chez les collaboratrices les plus fragiles de Delphine, se sentant littéralement livrées à elles-mêmes. Je pense surtout à Isabelle AUDOUX et Brigitte BEGO.*

*J'ai notamment assisté à l'effondrement de cette dernière, laissée seule dans le service début juin, lors de la fête du personnel féminin organisée au restaurant d'entreprise.*

*Tout le service s'y est rendu excepté Brigitte qui le vivait très mal. Devant ses pleurs, j'ai cru bon de la reconforter en lui offrant spontanément un café. Il me semble que l'attitude de la responsable du service était inopportune voire irrespectueuse de sa collaboratrice, fragile qui plus est.*

*Outre le management humain préjudiciable au climat de travail et à la sérénité de son équipe depuis plusieurs mois, Delphine cristallise les tensions au sein de l'équipe de Direction de l'Unité par des interventions provocantes et déplacées. La confiance n'est plus présente dans nos réunions et la crispation génère des frustrations dommageables pour notre bien-être au travail. J'ajoute que l'attitude de Delphine crée des problèmes de crédibilité de l'équipe de management toute entière vis à vis de nos collaborateurs directs et qu'il devient difficile de faire jouer la solidarité managériale devant les sarcasmes de plus en plus fréquents”.*

- courriel de Monsieur BAGHDADI : *“Je souhaiterai te faire part d'une situation qui me met mal à l'aise. Je t'ai déjà fait part à plusieurs reprises verbalement du fait que pas mal de personnes du CS venaient me voir pour me faire part de leurs difficultés dans un contexte tendu au sein de leur service.*

*Généralement j'essaye surtout d'écouter et d'orienter les personnes individuellement, mais là je pense que dans mon rôle au sein de l'équipe de management je me dois de te remonter le problème.*

*Je n'ai pas la compétence d'une assistante sociale ou d'un médecin du travail et de plus je ne veux pas me retrouver en porte à faux vis à vis de Delphine au sein de l'équipe de direction. Je pense cependant qu'il y a des personnes en souffrance et qu'il faut creuser les raisons de ce état de fait.*

*Il en va de la santé et de la réussite de notre projet commun qui est de mettre SKF logistics services France dans une dynamique positive.*

*J'espère que tu comprendras mon souhait de ne pas donner de détail concernant ce qui m'a été reporté et par qui. Ces personnes ont placé leur confiance en moi et je n'ai pas envie de les décevoir.*

*Quoiqu'il en soit, je te demande de bien vouloir considéré ce point et agir auprès de ce service afin que les choses s'améliorent".*

Aucun de ces courriers ne fait état de faits précis datés et circonstanciés imputables à Madame B , illustrant et établissant en quoi son management était inadapté et source de souffrance pour ses collaborateurs.

Il n'est fourni aucun témoignage des salariés du service animé par Madame B prétendument en souffrance.

Il n'est pas du tout établi que Madame B soit responsable des pleurs de Madame BEGO dont on ignore les motifs de son mal-être.

Par ailleurs, il ne saurait être imputé à faute à Madame B d'avoir laissé Madame BEGO seule dans son bureau pour se rendre à la cérémonie organisée par l'entreprise alors qu'elle soutient, sans que rien ne vienne la démentir, que celle-ci préférerait rester seule et qu'elle n'a pas voulu l'accompagner et que par ailleurs, elle ne se trouvait pas dans une situation de détresse ou de mal-être ayant nécessité des soins puis que Monsieur TAUNAY s'est contenté de lui offrir un café.

Alors que les éléments qui lui étaient communiqués étaient particulièrement ténus, l'employeur n'a procédé à aucune enquête pour déterminer la réalité du mal être dont il lui était fait part et son origine alors même que Monsieur BAGHDADI émettait l'utilité de creuser les raisons de l'état de fait qu'il dénonçait.

Il ne justifie même pas avoir entendu Madame BEGO et aucune instance d'évaluation des risques sociaux n'a été saisie.

Il a en outre été vu ci-dessus dans quelles conditions l'employeur avait instrumenté le médecin du travail et s'était opposé à une enquête votée par le CHST pour évaluer les risques psychosociaux.

Il ressort en revanche du rapport de l'inspectrice du travail que les salariés qu'elle a entendus ont attesté des qualités professionnelles et humaines de Madame B et qu'elle a relevé une souffrance au travail qui touchait tous les secteurs du site et que la direction n'apportait pas de solution pour remédier aux conditions de travail dégradées et connues.

Ce grief n'est pas davantage fondé.

- sur la persistance du problème du nouveau standard

On s'explique pas en quoi Madame B qui n'était pas technicienne puisse être tenue pour responsable des problèmes du nouveau standard ni des retards de mise en oeuvre, étant relevé qu'il n'est même pas justifié des instructions qui lui ont été données et de l'étendue de sa mission concernant l'installation de ce standard, le courriel de Monsieur CHAILLOUX du 7 juin 2013 censé justifier des instructions fournies étant postérieur à sa mise en service et ne faisant que reprendre des problèmes rencontrés qui ont tous trait au paramétrage technique de

l'installation tels que l'impossibilité de laisser des messages et de répondre à un collègue lors d'un appel.

Quant au courriel du 11 avril 2014 de l'installateur, sollicité par l'employeur dans lequel il écrit : *“je vous confirme que Madame B a bien été informée des possibilités de la solution d'accueil téléphonique appelée CDD mise en place, qu'une journée de spécification a eu lieu pour prendre en compte ses besoins et qu'elle a signé le procès-verbal de réception attestant que la solution correspondait à ses attentes”*, ne prouve en rien qu'elle soit responsable des dysfonctionnements et problèmes de paramétrages et qu'elle ne se soit pas conformée à des instructions qui ne sont pas communiquées.

Ce grief n'est pas établi.

- sur l'absence d'atteinte des objectifs opérationnels

La société qui soutient que les résultats de Madame B sur des dossiers précis n'étaient pas satisfaisants, lui reproche de n'avoir jamais transmis aux membres de son équipe la proposition d'intégrer l'un d'entre eux au projet *“HUB INTERNATIONAL”*, de ne pas avoir achevé le projet *“Six Sigma”*, 18 mois après son lancement en novembre 2011 et d'avoir négligé la qualité.

Pour les motifs déjà énoncés, la cour ne peut retenir comme élément de preuve des entretiens d'évaluation rédigés en anglais, un rapport d'audit et un plan de présentation d'un projet Six Sigma, partiellement et librement traduits dont l'employeur a sélectivement choisi des extraits et d'une manière générale de tous documents rédigés dans une langue étrangère.

Par ailleurs, il convient de rappeler que la non atteinte d'objectifs qui ressort de l'insuffisance professionnelle n'est susceptible de revêtir un caractère fautif que si elle résulte de manquements volontaires du salarié ou d'une mauvaise volonté.

Or, la société n'établit pas la matérialité des griefs reprochés à Madame B et encore moins le non respect de directives ou une quelconque mauvaise volonté.

En effet, le courriel de Monsieur CHAILLOUX du 18 avril 2013 ne prouve en rien qu'il ait donné à la salariée comme instruction avant cette date d'inclure un représentant du service dans le projet HUB INTERNATIONAL.

Il n'est pas davantage justifié qu'il ait été imparti un délai à Madame B pour la mise en oeuvre du projet *“Six Sigma”* et il n'est même pas précisé quelles seraient les négligences dont elle serait responsable dans le système qualité.

En outre, la société n'a manifestement pas pris en compte les arrêts de maladie dans la détermination des objectifs.

Par suite, ce grief n'est pas retenu.

Enfin, il n'est pas justifié du prétendu incident avec ses collègues du 24 juillet 2013.

Le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse le jugement sera infirmé.

La cour relève que Madame B. avait 16 années d'ancienneté, qu'elle a régulièrement bénéficié de promotions accédant au statut de cadre, ce qui témoigne de la reconnaissance de ses qualités professionnelles par l'employeur, qu'elle n'a jamais été rappelée à l'ordre, que la dégradation de sa situation coïncide avec la prise de fonctions de Monsieur CHAILLOUX à la tête de service, que l'inspectrice du travail note d'ailleurs, dans son rapport que les relations de Madame B. avec son supérieur hiérarchique étaient très dégradées depuis 2012 et que sa situation n'a jamais été remontée au groupe risques psychosociaux et que le CHSCT n'a été saisi que tardivement, que la lecture du dossier médical de Madame B. confirme que c'est à partir de cette date, qu'elle s'est plainte d'un relationnel difficile, de suspicions de la part de Monsieur CHAILLOUX, et enfin que l'employeur s'est opposé à ce que le CHSCT une fois saisi procède à l'enquête aux fins d'évaluer les risques psychosociaux dans l'entreprise et qu'il n'a pas hésité en revanche à instrumentaliser le médecin du travail.

Il résulte de ces éléments que le licenciement de Madame B. qui n'avait jamais démérité trouve en réalité son origine dans la dégradation de ses relations avec son responsable hiérarchique.

Madame B. était âgée de 39 ans à la date de la rupture avait 16 ans et 8 mois d'ancienneté et percevait une rémunération de 4 116 euros.

Elle n'a pas retrouvé d'emploi après son licenciement, a été indemnisée par Pôle emploi et a été admise au bénéfice de l'allocation de solidarité spécifique à compter du mois de mars 2016.

Au regard de ses éléments et des circonstances du licenciement son préjudice sera réparé par l'allocation d'une indemnité de 60 000 euros nets en application de l'article L.1235-3 du code du travail.

Elle sera déboutée de sa demande pour licenciement vexatoire qui n'est pas étayée ni justifiée.

#### **4) Sur la demandes de nullité du forfait en jours**

L'article 14 de la convention collective de la métallurgie applicable à la relation contractuelle prévoit que le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés afin de décompter le nombre de journées ou de demi-journées travaillées ainsi que celui des journées ou demi-journées de repos prises.

L'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des cadres du 29 janvier 2000 stipule que le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie d'entretiens individuels espacés au maximum de 18 mois avec son supérieur hiérarchique, au cours desquels seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. La cohérence entre les objectifs individuels et le temps de travail sera évoquée.

La société ne justifie pas qu'elle ait procédé au décompte du nombre de journées travaillées.

Elle ne prouve pas davantage qu'elle ait réalisé des entretiens annuels répondant aux stipulations de l'accord d'entreprise concernant l'organisation et la charge de travail.

Par suite, la convention de forfait en jours est inopposable à Madame B. qui par conséquent est fondée à revendiquer l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération des heures de travail et à réclamer des dommages et intérêts.

## 5) Sur la demande au titre des heures supplémentaires et la violation des repos compensateurs

Aux termes de l'article L.3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail effectués n'incombe ainsi spécialement à aucune des parties et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

En l'espèce, Madame B explique qu'elle venait travailler parfois les week-end, qu'elle commençait tôt le matin et terminait tard le soir, que la pause déjeuner était rarement prise, qu'elle effectuait quotidiennement en moyenne 2 heures supplémentaires, que Monsieur CHAILLOUX lui mettait la pression, l'obligeant à répondre sur son temps de déjeuner ou après sa journée de travail qu'il la harcelait même pendant ses congés, que l'inspectrice du travail confirme qu'elle avait une charge de travail importante et qu'elle a constaté des dépassements d'horaires.

Elle produit notamment pour étayer sa demande :

- un courriel qu'elle a envoyé le 4 avril 2013 à 13 heures 17 à Messieurs B et CHAILLOUX, comportant la liste des actions majeures à entreprendre pour mise en conformité avant le prochain audit LRQA,
- un courriel qu'elle a adressé le 29 juin 2013 à 21 heures 40 à Monsieur CHAILLOUX, dans lequel elle lui confirme notamment qu'il est fondamental qu'elle finalise le mapping pour mettre en place la nouvelle organisation,
- un courriel adressé le 9 avril 2013 à 10 heures 29 à Monsieur CHAILLOUX par lequel elle l'informe avoir assisté à une "webex Six Sigma" pour la Chine, et lui précise qu'elle n'a pas prévenu Véronique compte tenu de son arrêt de travail,
- un courriel de Monsieur CHAILLOUX du 4 juin 2013 9 heures 4 dans lequel il lui indique que sa présence est nécessaire lors des prochaines réunions dont les dates lui seront communiquées et la remercie de se rendre disponible,
- un courriel de réponse du 4 juin 2013 dans lequel elle répond : "je prends note de l'importance de ma présence",
- le rapport de l'inspection du travail dont Madame B. reprend les extraits suivants :  
*"Concernant la durée du temps de travail. Monsieur CHAILLOUX affirme que personne n'effectue d'heures supplémentaires. Outre que cette affirmation est contredite par plusieurs témoignages, j'ai, à l'étude des décomptes horaires et des bulletins de salaire, constaté plusieurs dépassements de la durée du travail. Il conviendra de régulariser les situations qui doivent l'être. (...) En outre, concernant le Magasin à l'examen des documents de décompte de la durée du travail pour la période de septembre à décembre 2013, j'ai constaté pour certains salariés des durées de travail dépassant 7h60 jusqu'à 12 heures consécutives plusieurs jours de suite. En effet, les chefs d'équipe sont amenés à demander aux salariés de rester plusieurs heures après leur journée de travail pour renforcer une seconde équipe. Le temps de pause n'est pas pris ou pas décompté. Généralement les heures sont payées ou récupérées. cependant, cette pratique accidentogène contribue à dégrader la santé physique et mentale des salariés et l'ambiance de travail. (...) Les missions dévolues à Madame B. représentaient une charge de travail importante : réunions, contacts avec l'international. encadrement d'une équipe(...)*

*Compte tenu de l'absence de décompte du temps de travail des cadres. je n'ai pu vérifier l'importance de ses horaires. Cependant, les témoignages de plusieurs cadres et non cadres, confirment des dépassements de la durée légale et conventionnelle pour répondre à la surcharge de travail du service.*

*Cette pression génératrice de stress et de burn-out a fini par avoir raison de la santé de Madame B. . A cette occasion, elle a été évacuée à l'hôpital par les Services de secours (...).”*

Madame B ne fournit aucun renseignement sur ses heures de prise de service et de fin de service alors qu'elle disposait d'une liberté dans l'organisation de son temps de travail.

Aucune durée du travail ne peut se déduire des quelques courriels produits dont Madame B/ est l'expéditeur, alors au surplus qu'il n'est pas justifié qu'une réponse était attendue à l'heure à laquelle ils ont été envoyés.

S'agissant du courriel expédié par Monsieur CHAILLOUX pendant les congés de Madame B , il a été envoyé sur sa boîte professionnelle, il n'est pas établi qu'il lui était demandé de consulter sa messagerie professionnelle pendant ses congés, au surplus la réponse apportée pouvait attendre son retour.

Le rapport de l'inspection du travail ne comporte aucune information sur les horaires effectués par Madame B .

Par suite, au vu des éléments produits et sans qu'il soit besoin d'une mesure d'instruction, la cour a la conviction que Madame B. n'a pas effectué les heures supplémentaires alléguées.

Le jugement qui l'a déboutée de sa demande au titre des heures supplémentaires sera confirmé.

Aucune heure supplémentaire n'étant retenue, la salariée sera par ailleurs déboutée de sa demande indemnitaire pour violation du respect des repos compensateurs.

#### **6) Sur le travail dissimulé**

Aucune heure de travail n'ayant été dissimulée, le jugement qui a débouté Madame B de sa demande formée à ce titre sera confirmé.

#### **7) Sur la demande de dommages et intérêts**

La mise en oeuvre d'une convention de forfait en jours sans respecter les dispositions applicables destinées notamment à vérifier le nombre de journées travaillées et que la charge de travail du salarié reste raisonnable au regard des objectifs assignés lui cause nécessairement un préjudice dès lors qu'elle prive le salarié de la faculté de discuter effectivement de sa charge de travail et de la remettre éventuellement en cause.

Au regard de la durée d'application de forfait en jours, le préjudice subi par Madame B/ sera réparé par la somme de 5 000 euros.

Le jugement sera réformé en conséquence.

## **8) Sur la demande reconventionnelle au titre des jours de RTT**

La société SKF qui a irrégulièrement mis en oeuvre la convention de forfait en jours en ne tenant pas le décompte des heures de travail du salarié est mal fondée à réclamer le remboursement des jours de RTT qu'elle a accordés alors qu'elle ne démontre que ces jours étaient indus.

Le jugement qui a débouté la société sera confirmé.

## **9) Sur la violation de l'égalité de rémunération homme/femme et la discrimination**

En vertu de l'article L.3221-2 du code du travail, tout employeur assure pour un même travail ou pour un travail de valeur égale l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

L'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

En l'espèce, Madame B soutient qu'elle percevait une rémunération inférieure de 700 euros à celle de Monsieur B qui n'a repris qu'une partie de ses fonctions qui ont été réparties entre trois salariés dont deux cadres.

Elle se fonde notamment sur le bilan social SKF de 2012 et sur le rapport de l'inspectrice du travail qui note que les missions qu'elle assurait depuis son départ sont dévolues à trois salariés dont deux cadres à temps plein Madame X et Monsieur B.

Les extraits du bilan social qui comportent des moyennes salariales hommes femmes par catégorie professionnelle révèlent une différence de rémunération moyenne en faveur des hommes.

Toutefois ces éléments statistiques ne sont pas de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimination dont Madame B aurait été victime alors qu'il s'agit de données générales et non individualisées ne permettant aucune comparaison entre salariés.

Par ailleurs, la société justifie par la production de l'organigramme de l'entreprise que Madame B a été remplacée par Madame X et non par Monsieur B comme elle le prétend et que celui-ci est rattaché dans l'ordre hiérarchique directement à Monsieur CHAILLOUX, et par le relevé des titres de Monsieur B : qu'il est diplômé d'une école supérieure de commerce.

Par suite, dès lors que Monsieur B avait un niveau de formation supérieur et qu'il n'est pas établi qu'il ait exercé les mêmes fonctions que Madame B, celle-ci ne peut utilement se comparer à lui.

Le jugement qui l'a déboutée de sa demande de rappel de salaire et de dommages et intérêts pour discrimination sera confirmé.

#### **10) Sur les autres demandes**

Madame B. n'explicite pas sa demande formée à titre de reliquat d'indemnité de licenciement et ne justifie pas de son bien fondé, elle en sera par conséquent déboutée.

En application de l'article L.1235-4 du code du travail, le remboursement des indemnités de chômage sera ordonné dans la limite de 6 mois.

Les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter de leur prononcé.

La capitalisation des intérêts sera ordonnée dans les conditions de l'article 1154 du code civil.

La société SKF qui succombe sera condamnée aux dépens et à payer à Madame B la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

#### **PAR CES MOTIFS**

**La Cour, statuant par mise à disposition au greffe et contradictoirement,**

**REÇOIT**, en la forme, l'appel de Madame Delphine B ;

**CONFIRME** le jugement du conseil de prud'hommes de Tours, du 26 novembre 2014, section encadrement, en ce qu'il a :

- débouté Madame Delphine B, de sa demande de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires et de congés payés afférents, de sa demande de dommages et intérêts pour travail dissimulé, de sa demande de rappel de salaire au titre de la discrimination homme/femme et de l'égalité salariale et des congés payés afférents, de sa demande de dommages et intérêts pour discrimination homme/femme ;
- condamné la SA SKF FRANCE aux dépens et à payer à Madame Delphine B la somme de 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;
- dit recevable l'intervention du syndicat CGT SKF de MONTIGNY ;
- débouté la SA SKF FRANCE de sa demande reconventionnelle de remboursement des jours de RTT ;

**L'INFIRME** pour le surplus ;



**STATUANT À NOUVEAU et Y AJOUTANT,**

**DÉCLARE** recevable l'intervention volontaire du syndicat CGT SKF ;

**DIT** que la clause de forfaits en jours et inopposable à Madame Delphine B. ;

**DIT** que le licenciement de Madame Delphine B. est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

**CONDAMNE** la SA SKF FRANCE à payer à Madame Delphine B. les sommes de :

- 60 000 euros nets (SOIXANTE MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 5 000 euros (CINQ MILLE EUROS) de dommages et intérêts au titre de l'inopposabilité de la clause de forfait en jours,
- 3 000 euros (TROIS MILLE EUROS) en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

**CONDAMNE** la SA SKF FRANCE à payer au syndicat CGT SKF les sommes de :

- 4 000 euros (QUATRE MILLE EUROS) de dommages et intérêts pour atteinte aux intérêts collectifs des salariés représentés par le syndicat,
- 1 000 euros. (MILLE EUROS) de dommages et intérêts pour non respect des dispositions de l'article L.2323-27 du code du travail ;

**ORDONNE** en application de l'article L.1235-4 du code du travail le remboursement par la SA SKF FRANCE à Pôle emploi des indemnités de chômage payées à Madame Delphine B. à la suite de son licenciement, dans la limite de 6 mois ;

**DIT** que les créances indemnitaires produiront intérêts au taux légal à compter de leur prononcé ;

**ORDONNE** la capitalisation des intérêts dus pour une année entière dans les conditions de l'article 1154 du code civil ;

**DÉBOUTE** Madame Delphine B. et le syndicat CGT SKF de leurs plus amples demandes ;

**CONDAMNE** la SA SKF FRANCE aux dépens.

**Et le présent arrêt a été signé par le président de chambre et par le greffier**

**Mireille LAVRUT**

**H. de BECDELIÈVRE**