

Audience du Jeudi 17 septembre 2015 à 13 heures 30

CONCLUSIONS

POUR :

Madame B..., née **F...** le 13 septembre 1974 à TOURS SAINT-SYMPHORIEN (Indre et Loire), de nationalité française, sans emploi, demeurant – 44 800 SAINT-HERBLAIN

Appelante

Ayant pour avocat **Maître Viviane R...**, Avocat au barreau de NANTES, case palais 69, dont le cabinet est situé 10 rue du Progrès 44840 LES SORINIERES, Tél.

Intervention volontaire du Syndicat CGT SKF MONTIGNY,

sis 34 avenue des Trois peuples – 78180 MONTIGNY LE BRETONNEUX, prise en la personne de son représentant légal **Monsieur JC B...**, Secrétaire Général.

CONTRE :

La société SKF FRANCE, SA, immatriculée au RCS de VERSAILLES sous le numéro B 552 048 837, dont le siège social est 204 boulevard Charles de Gaulle – 37540 SAINT CYR SUR LOIRE, prise en la personne de son représentant légal Monsieur L... G. domicilié audit siège.

Intimée

Ayant pour avocat **Maître V...**, Avocat au barreau de TOURS, case palais 54 dont le cabinet est situé 18 Boulevard Béranger 37000 TOURS,

PLAISE A LA COUR

I - RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Madame B... D... est engagée sous contrat à durée indéterminée par la société SKF FRANCE le 3 mars 1997 en qualité de secrétaire niveau 4 -échelon 2- coefficient 270.

L'activité de la société consiste à fabriquer des équipements automobiles.

Madame B... D... a très vite été promue à un poste d'Agent de maîtrise en 1998 en tant que Chef de groupe logistique export puis à un poste de Cadre Responsable qualité et Assistance contrôleur le 1er février 2007. (*Pièces n°1 à 2*).

A ce titre, elle était soumise au forfait annuel de 213 jours travaillés par an.

Au dernier état des relations contractuelles et ce depuis 2009, Madame B... D... occupe les fonctions de Customer Services au sein de la Direction Logistique Services indice II coefficient 510.

En effet, une note de service datée du 2 décembre 2009 informe « D... B... (*actuellement Responsable Qualité*) **prendra la responsabilité pour le secteur Customer Service, en addition de son poste actuel.** »

(*Pièce n°3*)

A ce titre, Madame B... D... gérait 9 personnes.

L'exécution du contrat de travail par Madame B... D... a donné entière satisfaction pendant de très nombreuses années et pour cause elle était la salariée modèle vouée corps et âme à l'entreprise.

On précisera que Madame B... élevait seule ses 3 enfants en bas âges.

Les journées de travail de Madame B... D... commençaient à 7h30 le matin et se terminaient rarement avant 19h étant entendu qu'après sa journée de présence sur le site de l'entreprise elle devait rester disponible à tout moment et rendre des comptes à son supérieur au delà des horaires affichés.

Monsieur CH... T... pris la direction de son département en 2011.

A compter de ce moment là, la charge de travail de Madame B... D... est devenue ingérable, les reproches de Monsieur CH... insoutenables.

Elle devait pallier à toutes les difficultés de l'entreprise : elle était tantôt manager, contrôleur qualité, secrétaire.....

Elle a commencé à présenter des signes de fatigue inquiétants.

Elle ne dormait plus la nuit mais assumait sa journée de travail malgré tout tirillée par un conflit de loyauté entre la direction et le personnel dont elle avait la responsabilité.

Les relations contractuelles ont fini par se dégrader du fait de la pression toujours plus conséquente exercée par Monsieur CH... sur Madame B... D...

Le 13 décembre 2011, son supérieur va lui imposer un traitement particulier soit un suivi hebdomadaire et non plus mensuel de son activité. (*Pièce n°4a*)

Il ne s'agit là en aucun d'une réduction de son périmètre d'activité ayant vocation à permettre à la salariée de se recentrer mais plutôt un contrôle suspicieux de ses faits et gestes.

Ce procédé a eu pour effet de créer une remise en question permanente de la salariée sur ses aptitudes professionnelles.

Son dossier de santé au travail en fait d'ailleurs état : Madame B... confie dès le 10 février 2012 au médecin du travail « *relationnel difficile , doléances suspicions de mon N+1 T.CH... , long entretien spécifiera le Docteur P... ..(Pièce n°4b)*

Outre l'organisation étouffante du travail imposée à Madame B... depuis de nombreuses années au détriment de sa vie de famille, le Dirigeant de son site va ***user de méthodes de travail harcelantes à l'égard de la salariée qui vont la conduire à l'épuisement professionnel.***

Elle finira par craquer et sera arrêtée pour surmenage pendant 3 mois entre juin et octobre 2012.(Pièces n°5)

Malgré ses premières alertes, Monsieur CH... T... continuera à mettre la pression à Madame B... l'obligeant à répondre sur son temps du déjeuner tel le 04 avril 2013, ou encore le soir après sa journée de travail tel le 26 juin 2013 à 21:40. **(Pièces n°6)**

Son supérieur la harcelait même pendant ses congés payés comme ceci est démontré les 9 avril 2013 et 4 juin 2013. **(Pièces n°7)**

En fait, la salariée ne décrochait jamais !

Ces méthodes irrespectueuses ont fortement contribué à l'ambiguïté du discours que devait tenir Madame B... D... à l'égard de son équipe de travail et ont fini par générer un malaise et un stress quotidien chez cette salariée.

Madame B... D... fera alors l'objet d'un nouvel arrêt du 6 mars au 24 mai 2013. **(Pièces n°8)**

A son retour, c'est la descente aux enfers !

Curieusement, le 3 puis le 9 juillet 2013, Monsieur CH... T... recevait personnellement deux lettres dénonçant des difficultés managériales au sein du service dirigé par Madame B... laissant à penser qu'elle en serait l'unique cause

(Pièces n°9)

En réalité, dès le 7 juillet 2015, Monsieur CH... annonçait vouloir mettre dehors ladite salariée « j'envisage de prendre la décision au titre de la protection de l'équipe d'écarter la responsable de son poste de management... »

Tellement peu sûr du bien fondé de cette décision il sollicitait d'une façon déguisée l'accord du médecin sur la position retenue.**(Pièce n°10)**

Le 15 juillet, le docteur rencontre le Directeur sur le sujet... (Pièce n°11)

Fort de sa conscience professionnelle, cette salariée va continuer à travailler dans des conditions de plus en plus pénibles car suspectes au fil des jours.

Le 16 juillet 2013, alors qu'elle ne s'y attend absolument pas, l'employeur va la convoquer par courrier à un entretien préalable à son licenciement.

Madame B... D... est reçue le 25 juillet en présence du Directeur également Responsable des Ressources Humaines et de son supérieur hiérarchique Monsieur CH....

Lors de cet entretien, il lui sera reproché à une somme d'insuffisances dans son travail aussi nombreuses qu'inefficaces.

S'agissant uniquement de supputations Madame B... D... n'y donnera aucun crédit.

Le compte rendu de l'entretien préalable relaté par Monsieur B... C..., délégué syndical mentionnait une liste de faits liés en majeure partie à ses objectifs soit disant non réalisés...

Or, l'entretien se situe à mi-parcours de l'année 2013 ! Il est évident que cet argument ne pourra être retenu par la Cour car du fait des 6 mois d' absences pour maladie de Madame B... D... entre mai 2012 et mars 2013 l'atteinte de ces objectifs était irréalisable et de ce fait ils auraient dû être neutralisés.

Enfin lors de cet entretien, Monsieur B... C... demanda à la direction « les raisons pour lesquelles nous sommes réunis, car il me semble que les faits reprochés pour le moment sont assez anodins »

Le Directeur répondit que « *c'est un ensemble de faits qui leur laisse croire que Madame B... D... n'est pas un bon manager.* »

Monsieur B... soulignait qu'*aucun entretien individuel ne fait état d'un problème de management de la part de Madame B... lors de ces dernières années si ce n'est depuis 2 ans date à laquelle M.CH... est arrivé sur le site de Saint Cyr sur Loire.*

Envers et contre tous, l'employeur licencia Madame B... D... pour insuffisance professionnelle le 30 juillet 2013 soit 5 jours après l'entretien préalable (pièce n°12)

Dans la lettre de licenciement, **l'employeur justifie son action par l'assentiment donné à cette décision par le médecin du travail.**

Il s'avère que le médecin du travail a été instrumentalisé dans le cadre de la procédure de licenciement de Madame B... D....

Ce manque d'impartialité suffit à lui seul à démontrer que le licenciement n'est en aucun cas justifié par des raisons de fait mais plutôt pour des raisons personnelles.

Dès le 19 août 2013, **le Syndicat CGT SKF MONTIGNY portait plainte contre le Docteur P... auprès du Conseil de l'Ordre des Médecins** pour manquement au code de déontologie médicale. (pièce n°13)

Le CHSCT votait à la majorité le 20 septembre 2013 l'intervention de L'inspection du travail contre l'avis du Directeur.

Madame D... Carole inspectrice du travail était alors chargée de réaliser une enquête dans l'entreprise de septembre 2013 à avril 2014.

Son rapport de 9 pages, daté du 19 novembre 2014, est alarmant !

Ce rapport met en évidence des conditions de travail dégradées au sein du Service Logistique depuis 10 ans, une organisation génératrice de souffrance, une pratique d'obstruction de la Direction à l'égard du CHSCT et des Représentants du personnel sur tout le site, enfin le despotisme de Monsieur CH... à l'égard de Madame B... D.... (pièce n°14)

C'est dans ces conditions que la salariée a décidé de saisir le conseil de prud'hommes de TOURS aux fins de voir dire que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Madame B... D... saisissait donc le conseil de prud'hommes sur le fond du litige, par requête du 26 septembre 2013, afin d'obtenir le versement des sommes suivantes :

- **44.046,00 €** au titre d'heures supplémentaires
- **4.405,00 €** au titre d'indemnités de congés payés sur heures supplémentaires
- **24700,00 €** au titre d'indemnité pour travail dissimulé
- **29.606,00 €** au titre du reliquat d'indemnité de licenciement
- **100.000,00 €** au titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse ;

- **10.000,00 €** au titre de la nullité du forfait jours
- **10.000,00 €** au titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire
- **36.000,00 €** au titre de rappel de salaires sur discrimination
- **3.600,00 €** au titre d'indemnité des congés payés afférents
- **10.000,00 €** au titre de dommages et intérêts pour discrimination homme femme
- 2000,00 € au titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Le Syndicat CGT SKF MONTIGNY se joignit à l'action et sollicitait la condamnation de la société SKF à payer :

- **20.000,00 €** à titre de réparation du préjudice subi

La SA SKF FRANCE, demandait que les demanderesses soient déboutées de l'ensemble de leurs prétentions et condamnées au versement de la somme de 3000 € pour Madame B... et 1500 € pour le Syndicat CGT SKF MONTIGNY au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Par jugement du 26 novembre 2014, le conseil de prud'hommes de TOURS rendait la décision suivante :

- Dit et juge que la cause de forfait jours est nulle
- Condamne la SA SKF FRANCE à régler à Madame B... D... la somme de **1000,00 € nets** à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice
- Dit et juge que le licenciement de Madame B... D... opéré par la SA SKF FRANCE comporte une cause réelle et sérieuse
- Déboute Madame B... D... de ses demandes liées à la rupture
- Dit recevable l'intervention volontaire du Syndicat CGT SKF MONTIGNY
- Déclare mal fondée cette intervention en application de l'article L 2132-3 du Code du Travail
- Déboute le Syndicat CGT SKF MONTIGNY de sa demande en réparation
- Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire du jugement,
- Condamne la SA SKF FRANCE à régler à Madame B... D... la somme de 500,00 € nets en indemnités de procédure.
- Condamne la SA SKF FRANCE aux entiers dépens.

Toutefois, le conseil de prud'hommes de Tours reconnaissait que « *le climat de tension est possiblement existant mais les attestations produites trop générales ne permettent pas d'en imputer nettement la responsabilité à Madame B...Monsieur CH... a pris des mesures sans que cela réponde à un problème de surcharge de travail ou à des horaires de travail excessifs.* »

(pièce n°15)

Madame B... D... interjette alors appel de cette décision par déclaration au greffe en date du 08 décembre 2014 au motif que la SA SKF FRANCE ne justifie pas d'une cause réelle et sérieuse et qu'elle n'a pas respecté les dispositions du Code du travail.

II- DISCUSSION

Madame B... D... conteste vivement chacun des griefs qui lui est fait et lui oppose protestations et réserve.

Madame B... D... s'attachera à démontrer qu'elle a été licenciée en raison de carence dont elle n'est pas responsable.

A LE MOTIF INFONDE DU LICENCIEMENT : l'insuffisance professionnelle

- **En droit**

L'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultats sont deux notions différentes. Dans le cas d'une insuffisance de résultat c'est que l'on n'a pas rempli les objectifs prévus ce qui ne veut pas dire que l'on n'est pas compétent . Il peut y avoir eu une conjoncture défavorable. Dans le cas d'une insuffisance professionnelle c'est un problème de compétences générant une inadaptation au poste.

On considère que l'employeur, qui est à l'origine du recrutement ,a aussi sa part de responsabilité dans un recrutement inadéquat.

L'insuffisance professionnelle n'est donc pas une faute grave (SAUF "mauvaise volonté" délibérée de la part du salarié) mais une cause réelle et sérieuse de licenciement.

1°) Les faits allégués par l'employeur doivent être objectifs donc vérifiables :

Pour être fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement pour insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs c'est à dire, des éléments circonstanciés et vérifiables, propres à justifier l'appréciation portée par l'employeur (Cass. soc. 10 octobre 2001) : "en se déterminant sans vérifier si les faits allégués par l'employeur pour justifier l'incompétence professionnelle du salarié étaient établis , la cour d'appel a violé l'article L 122-14-3 du Code du travail " (Cass soc 3.4.90 CSBPO n° 20, A30).

2°) les faits allégués peuvent être qualitatifs et/ou quantitatifs

L'employeur peut fonder son appréciation de l'insuffisance professionnelle soit sur des éléments qualitatifs : manque de compétence technique, d'autorité ou de motivation.... (Cass soc 22/6/2011 pour un manque de motivation)

Si l'employeur fonde son appréciation sur des éléments quantitatifs : manque de rendement, baisse du chiffre d'affaires, etc... on dira qu'il s'agit d' une insuffisance professionnelle dont l'insuffisance de résultats est la traduction. Dans une telle hypothèse, les juges vérifieront en outre que les objectifs fixés aient été "réalistes" : " si l'insuffisance de résultats ne peut constituer en soi une cause de licenciement, la cour d'appel qui a constaté, d'une part, le caractère réaliste des objectifs fixés par l'employeur, et, d'autre part, que le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résultait d'une insuffisance professionnelle des salariées, n'avait pas à relever une faute du salarié pour décider que le licenciement avait une cause réelle et sérieuse (pour des manœuvres en boucherie Cass soc 13/1/2004)

Critère d'appréciation de l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle doit être appréciée en fonction d'un ensemble de données telles que la qualification qui était celle du salarié à l'embauche, les conditions de travail , l'ancienneté dans le poste , la formation professionnelle reçue .

Les conditions de travail (surcharge) ainsi que les résultats du salarié durant la durée contractuelle interviennent dans l'appréciation des manquements : Cass soc 18/5/2011 Les erreurs ne sont pas une cause de licenciement quand les tâches qui étaient confiées n'étaient pas celles pour lesquelles le salarié avait été embauché et qu'elles ne relevaient pas de sa qualification (Cass doc 2.2.99 Bull V n°

51 p 38) Le tribunal doit examiner si l'employeur a satisfait à son obligation d'adapter le salarié aux évolutions de son emploi (Cass soc 25.2.92 Bull V n° 122 p 74).

Il convient de rappeler que la charge de la preuve de la faute prétendument commise repose sur l'employeur.

Ainsi, le 18 décembre 2012, la Cour de cassation juge que dès lors que l'employeur avait imposé à la salariée une charge de travail excessive et l'avait sanctionnée pour des faits pouvant être la conséquence de cette surcharge de travail, que ses collègues relataient que l'employeur lui faisait constamment des réflexions sur son travail, il convient de rechercher si la rupture du contrat de travail résultait des agissements fautifs de l'employeur dont le salarié avait été victime au travers du licenciement. (Cass.soc n°11-23530)

Dans cette hypothèse, l'employeur ne peut pas se prévaloir d'un licenciement en raison de carences dont il est responsable. En effet, s'il est à l'origine de la surcharge de travail cela caractérise un manquement grave lui interdisant de se prévaloir d'une éventuelle faute ou insuffisance professionnelle dont il est fautivement à l'origine.

Peu important si à aucun moment la salariée n'avait alertée son employeur quant à l'existence d'une situation de stress anormal ni davantage pris attache avec la médecine du travail et qu'elle reste taise quant aux mesures limitativement énumérées par la loi que celui-ci aurait dû prendre et les éléments qui auraient dû l'alerter quant à l'existence de la situation dénoncée.

Dès lors que la salariée avait été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité, le licenciement qui s'en suit est abusif. (Cass.soc 13 mars 2013 n°11-22082)

Les conditions de travail (surcharge) ainsi que les résultats du salarié durant la durée contractuelle interviennent dans l'appréciation des manquements :

La haute Cour confirme le 18 mai 2011 un arrêt d'appel en jugeant qu'ayant constaté que les manquements reprochés au salarié pouvaient alors s'expliquer par la charge de travail très importante du salarié, la cour d'appel, qui a relevé que le salarié ait dix ans d'ancienneté et n'avait jusqu'alors jamais fait l'objet du moindre reproche, a pu décider que ces manquements ne rendaient pas impossible son maintien dans l'entreprise et ne constituaient pas une faute grave et exerçant le pouvoir qu'elle détient de l'article L.1235-1 du code du travail, a estimé qu'ils n'étaient pas assez sérieux pour justifier le licenciement. (Cass.soc n°10-11543)

Lorsque l'absence prolongée du salariée pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

- **Dans les faits :**

En l'espèce, l'employeur invoque dans sa lettre de licenciement adressée à Madame B... D... les motifs suivants :

« " 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 cour, 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 en attente.
- Vos objectifs opérationnels ne sont pas atteints.
- Votre projet Six Sigma n'a toujours pas abouti.
- Les problèmes du nouveau standard téléphonique qui pénalisent l'activité du Customer Service n'ont pas été traités dans les temps. Nous avons reçu plusieurs plaintes écrites de la part de clients et d'autres départements de l'unité.

Ces constats de carence professionnelles sont accentués par le fait que les messages de votre hiérarchie ne sont pas suivis d'effet...

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 Customer Services.

Votre équipe se trouve en état de stress, voire de détresse ce que j'ai pu constaté le 4 juin dernier...

Par ailleurs, le 24 juillet 2013...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 ».

1) Sur l'absence d'entretien annuel avec son équipe

La seule obligation imposée par la Certification comme le rappelle le Syndicat au manager s'est de réaliser les entretiens individuels sous 2 ans.

On rappellera à la Cour que Madame B... a été arrêtée pour surmenage pendant 6 mois entre mai 2012 et mars 2013.

En conséquence, il appartenait à la Direction de pallier aux carences de Madame B... du fait de ses arrêts maladie.

Au lieu de cela, la Direction est restée attentiste !

Les manquements du manager n'étant pas critiquables la Direction n'a arbitré que lorsqu'elle s'est vue interpellé par le Comité d'Entreprise en juin 2013 « sur le Customer Service, les entretiens individuels sont à 0% »

G.LAUBRY reconnaîtra que c'est effectivement une anomalie et dès lors il ne pourra fuir à la mise en cause de sa responsabilité.

Cependant plutôt que d'assumer un manque de réactivité, le Directeur prendra la décision d'écarter définitivement la salariée laissant ainsi entendre qu'elle est la seule a ne pas avoir rempli ses obligations...

Alors même que

Par un mail daté du 4 avril 2013, Madame B... D... communique à son supérieur sa feuille de route sur les semaines à venir (**Pièce n°16**)

Par un mail daté du 26 juin 2013, Madame B... D... justifiera de son retard : « il est fondamental que je finalise le mapping pour mettre en place la nouvelle organisation.

Pour le moment, nous venons de travailler efficacement sur PSA et DRP. J'avance sur le recrutement inhérent au remplacement de Jennifer..Je suis en congés mardi soir prochain. Je reprends le mapping au plus vite et les entretiens individuels vont être planifiés et étalés pour résorber le retard . A ta disposition pour en parler si tu le souhaites.»

Considérant que ce retard s'expliquait par l'ampleur des tâches réclamées en parallèle son supérieur ne daignera même pas aborder le sujet en direct. (**Pièce n°17**)

Enfin, l'inspectrice du travail souligne que lors de l'enquête réalisée sur place de septembre 2013 à avril 2014, elle a pu constaté 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 ans voir 5 ans. Je n'ai pas eu de témoignages de sanctions à l'encontre d'autres responsables chargés de ce type d'entretien.

2) Sur la quasi absence de réunion d'équipe

S'agissant d'une petite équipe, Madame B... communiquait quotidiennement avec les membres de celle-ci. (Réunion Journalière)

La configuration des locaux permettait un contact permanent avec les personnes dont elle avait la charge.

Les quelques réunions planifiées et annulées ne l'ont été que du fait d'un cas de force majeure à savoir l'évacuation de la salariée par le SAMU du fait de plusieurs œdèmes de Quick, l'intervention des pompiers sur le lieu de travail pour pyélonéphrite aiguë enfin des arrêts de travail justifié par son burn-out.

3) Sur la partialité du management

La partie adverse ne produit aucune preuve permettant d'établir avec certitude d'un manque d'impartialité du manager.

Le rapport de WORKING Climate Analysis de 2012 ne répond pas à la question est-ce que Madame B... est juste mais *Immédiate manager is fair*.

En conséquence, ce rapport ne peut pas être retenu comme une preuve certaine d'un manque de Madame B....

Quant au rapport d'équipe WCP de 2014, il n'est pas similaire au précédent en conséquence il ne peut être calqué pour tirer des conclusions. Il faut comparer ce qui est comparable ! On ne sait même pas si l'équipe en place est la même que celle qui a été interrogée 2 ans auparavant ?

Quoiqu'il en soit Madame B... et le syndicat CGT ont attaqué aux prud'hommes la société SKF dès le 26 septembre 2013, la Direction a donc forcément mis les moyens pour améliorer la gestion dudit service.

Il eut été choquant que les résultats soient identiques alors même qu'un plan de développement d'équipe s'en est suivi.

Par ailleurs, on rappellera que les enquêtes restent commanditées par le Directeur à l'origine du licenciement de Madame B....

Enfin le rapport de l'inspection du travail souligne :

*Les salariés ont attesté des **qualités professionnelles et humaines** de Madame B....*

Majoritairement, ils ont été interloqués par la méthode, l'humiliation qu'elle a subie et la brutalité de son licenciement.

Certains s'inquiètent de l'effet miroir, et pensent qu'ils pourraient subitement être qualifiés d'incompétents, mis à l'index, placardisés, voir licenciés.

Un manager quel qu'il soit à la solde d'un supérieur hiérarchique qui dicte la conduite à tenir en vertu de la stratégie d'entreprise est forcément partial à la direction.

En tout état de cause, l'employeur n'était d'aucune pièce cette critique et le ressenti exprimé par l'équipe de Madame B... après son départ tend à prouver carrément le contraire.

4) la non communication sur le projet HUB International

Il est reproché une non communication à l'équipe **au 18 avril 2013**.

Comme le souligne le compte rendu de l'entretien préalable relaté par Monsieur B... C..., à cette date précisément Madame B... n'avait pas été conviée à participer à ce projet ni même un autre membre de son équipe.

Le mapping prévu avant le lancement dudit projet ne relevait pas de sa responsabilité.

Pour preuve, T... CH... propose seulement ce jour-là par mail à Madame B... « *d'y inclure un représentant du CS dans ce projet.* » (**Pièce n°18**)

Madame B... est devenue par la suite un membre actif dudit projet ce que ne conteste pas l'employeur.

5) Les problèmes du nouveau standard téléphonique

Un mail du 7 juin 2013 Denis REVERDY souligne la défectuosité de la nouvelle installation téléphonique à savoir :

« plus de possibilité de laisser des messages, de laisser répondre un collègue lors d'un appel, musique stridente... »

et comme le souligne Madame Claire S... dans son message du 18 juillet 2013 adressé uniquement à Monsieur CH... qui reste tout de même le commanditaire du projet « *il faut revoir quelques paramètres* » (**Pièce n°19**)

Le 15 juillet à son retour de congés, Madame B... a bien noté l'action de relance.

Elle a dès lors rédigé un mail à NEXTIRAONE (fournisseur de prestation en téléphonie) et reçu une réponse le jour même où elle a été convoquée par la Direction à l'entretien préalable.

De toute façon les paramètres initiaux avaient nécessairement impliqué l'aval de Monsieur CH... pour être validés.

Jusqu'à preuve du contraire il ne s'agit là que d'anomalies techniques dont Madame B... D... ne peut être tenue pour responsable car elle n'est pas technicien.

(**Pièce n°20**)

6) l'absence d'atteinte des objectifs opérationnels

a- le non aboutissement du projet Six Sigma

S'agissant des négligences du système qualité reprochées, la société avance pour unique preuve là encore une constatation générale et non individualisée émise le 30 mai 2013 par le rapport d'audit de Monsieur R... « *le responsable de la qualité a changé depuis la fin 2012 et il y a beaucoup de travail à faire, le système de qualité qui fonctionnait bien fait l'objet de négligences.* » (**Pièce n°21**)

Et pour cause Madame B... était *Responsable qualité* depuis 2009 (**Pièce n°22**) mais à compter du 13 décembre 2011, son supérieur va lui imposer un traitement particulier soit un suivi hebdomadaire et non plus mensuel de son activité.

Dans les faits, Madame B... n'est plus responsable de la qualité d'autant rappelons le qu'elle sera arrêtée pour surmenage pendant 6 mois entre mai 2012 et mars 2013.

Enfin, la priorité absolue avait été donnée par son supérieur hiérarchique de traiter le projet d'internalisation de DRP dans le cadre PSA Alternative logistic. La salariée avait dû se rendre en BELGIQUE à deux reprises pour ce faire.

Comme le prouve le mail daté du 22 mai 2013, la passation du projet à une autre salariée en l'occurrence à Madame Valérie COUE ne se fera qu' à partir du 3 juin 2013.... (**Pièce n°23**)

b- L'absence de fiabilité du process fin 2012

A l'occasion du compte rendu du CE daté du 18/12/2012 évoquant la mise ne place du processus qui consiste à déterminer les objectifs individuels et collectifs :

D. PERDRIAU et V.COUE indiquent qu'aujourd'hui les managers n'arrivent pas à respecter les entretiens et restent septiques quant à l'exécution de ce process.

Le nouveau Directeur G. laubry indique que cela répond à une demande, et qu'il y a une volonté forte du groupe pour sa mise en place, puis il continue son exposé : Pondération possible des objectifs à atteindre en fonction de la complexité, des efforts requis, du temps passé et de la pertinence de l'objectif.

Le manager a toujours la main sur la note finale, c'est à dire qu'il peut considérer que l'objectif est atteint, même si le système le note comme atteint partiellement ou non atteint.

J.PINHO indique qu'il y a une erreur dans le système, si le N+1 approuve en changeant certaines choses la personne concernée n'en est pas avisée.(Pièce n°24)

En présence d'un outil défectueux qui reste donc à parfaire, la non atteinte n'est pas certaine.

Ce moyen devra là encore être écarté.

7) sur le stress de l'équipe

Dès 2008,

Lors du procès verbal du CHSCT daté du 27/02/2008,

Le Directeur de l'époque de la société SKF, Monsieur Jean T..., souligne alors que le stress est généralement dû à la charge du travail.

Avoir de bonnes conditions de travail engendre de bonnes performances. A l'inverse si les conditions de travail sont mauvaises, les performances ne sont pas bonnes. (Pièce n°25p2)

Le docteur MARCIREAU précise que l'état de stress ou de souffrance doit être pris en charge au Service Médical et qu'il est peut-être dû à des facteurs de la vie personnelle. (Pièce n°25 p4)

QU'EN EST-IL EN 2014 après un changement de Direction,

L'analyse des conditions de travail des salariés du service logistique par l'inspection du travail

Madame D... Carole inspectrice du travail constate que l'essentiel des griefs entendus concernent les méthodes d'organisation et de management générant une surcharge de travail chronique à l'origine d'antagonismes anciens.

De plus, à certaines périodes, les horaires de travail ne sont plus conciliables avec la vie personnelle et/ou familiale.

J'ai constaté que plusieurs salariés présentaient une souffrance importante en évoquant leurs conditions de travail et les pressions de leur responsable au sein du service.

*Concernant la durée du temps de travail, Monsieur CH... 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 certaines 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 payés ou récupérées, cependant, cette pratique accidentogène contribue à dégrader la santé physique et mentale des salariés et l'ambiance de travail.

Les membres du CHSCT, le Médecin du travail et l'Assistante sociale ont alerté la Direction à plusieurs reprises. Vous êtes donc parfaitement informé de la situation qui perdure depuis plus de 10 ans pour l'ensemble des salariés du Service Logistique, soit bien avant l'arrivée de Madame B... et de Monsieur CH.... (Pièce 14 n° P2)

*A ce sujet, **Monsieur CH... auditionné dans le cadre de l'enquête déclare avoir été mis à la tête du service pour le réorganiser et le développer, qu'il n'hésite pas à déléguer et à décharger les salariés surchargés de travail.***

Ainsi, la nouvelle direction n'a pas diligenté les moyens nécessaires pour améliorer les conditions de travail et les pratiques pathogènes qui perdurent de la part de certains responsables hiérarchiques.

En l'espèce, le seul grief de Monsieur CH... c'est d'avoir eu à constater qu'un membre de l'équipe de Madame B... pleurait au bureau.

« Mais sans vouloir rentrer dans le fond (c'est tellement plus facile de ne pas vouloir connaître la véritable raison de ce chagrin), je ne trouve pas normal de l'avoir laissée seule....et d'avoir privilégié la cérémonie organisée ce jour. »

Madame B... explique dans son mail du 4 juin 2013, « Nous avons été nombreuses à lui demander de se joindre à nous. Jusqu'à la dernière minute, je l'ai relancé, en vain... »(Pièce n°26)

Madame B... ne peut là encore se voir reprocher quoique ce soit dans la mesure où comme tout bon manager son devoir était de privilégier l'intérêt collectif.

Si Monsieur CH... avait réellement considéré Brigitte en danger, il aurait dû faire un signalement au médecin du Travail voir déclencher une enquête (RPS) mettant en cause ledit manager. S'agissant d'un fait mineur, il n'en a rien été bien sûr !

8) *sur le départ précipité de Madame B...*

Madame B... s'est retrouvé face à un écran figé et a fait constaté par un élu que son écran avait été bloqué.

A la veille de son entretien préalable, sous le coup de l'humiliation et d'un profond désarroi elle s'est sentie jugée et coupable avant même de savoir pourquoi.

Et pour cause, le 7 juillet 2015, Monsieur CH... annonçait déjà au médecin du travail vouloir mettre dehors la salariée « j'envisage de prendre la décision au titre de la protection de l'équipe d'écarter la responsable de son poste de management... »

Aujourd'hui, la société SKF ne pourra efficacement soutenir que la sortie de Madame B... n'était pas programmée depuis longue date.

Il résulte, donc que les insuffisances invoquées par l'employeur ne sont pas établies au sens où l'entend le législateur.

Le licenciement de la salariée est donc dépourvu de cause réelle et sérieuse.

B LE VERITABLE MOTIF DU LICENCIEMENT

1) l'absence de considération par sa nouvelle hiérarchie

Madame B... D... a intégré la société SKF FRANCE le 3 mars 1997 soit il y a **plus de 16 ans**.

Elle gérait du personnel depuis de nombreuses années.

Jusqu'au jour où Monsieur CH... T... prend le poste de Responsable du Site et devient son supérieur.

Dès leur première réunion mensuelle le 26 novembre 2011, il a une opinion négative de Madame B... D... et l'affirme le 13 décembre 2011 :

« je pense que tu as une haute opinion de toi même malgré les résultats qui ne sont pas là...J'aurai aimé que suite à notre première réunion mensuelle, tu puisses prendre en compte mon feedback. Mais il n'en a rien été. ...Je t'invite également à faire attention à certains propos que tu tiens...Cela n'est pas professionnel à mes yeux.

Je n'ai pas apprécié non plus que tu fasse suivre un e-mail à...

Je voudrais que tu prennes conscience que tu as, comme tout le monde, des points à améliorer. Encore faut-il que tu le veuilles ! » (Pièce n°27)

Cette entrée en matière aura un effet catastrophique !

Monsieur CH... dit clairement que Madame B... est imbu d'elle même, qu'elle n'est pas professionnelle et le comble qu'elle n'a pas la volonté de changer....

Le tableau ainsi dépeint cristallise forcément les relations professionnelles.

A ses affirmations, Monsieur CH... ajoutera des sanction à savoir la réduction de son périmètre d'activité et un traitement particulier à savoir un suivi hebdomadaire de son activité. *(Pièce n°4a)*

En première instance, la société osait déclarer que c'était pour le bien de la salariée.

Après 14 ans de bons et loyaux services ponctués de plusieurs promotions, Madame B... D... s'est vue contrôlée et remise en cause comme une débutante.

Les effets dévastateurs ne furent pas longs à attendre. Madame B... confie dès le 10 février 2012 au médecin du travail « *relationnel difficile , doléances suspicions de mon N+1 T.CH... ,...* *(Pièce n°4b)*

2) Des conditions de travail dégradées

Il ressort de l'enquête du Médecin du travail que 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.

De plus, alors que sa relation avec son supérieur Monsieur CH... était très dégradée depuis 2012, la situation de Madame B... n'a jamais été remontée au groupe RPS et le CHSCT n'a pas été saisi que très tardivement. Les tensions entre Monsieur CH... et Madame B... ont perduré jusqu'à son licenciement.

Monsieur CH... auditionné dans le cadre de l'enquête déclare avoir été mis à la tête du service pour le réorganiser et le développer, qu'il n'hésite pas à déléguer et à décharger les salariés surchargés de travail. *(Pièce n° 14 p2)*

L'inspectrice condamne à l'occasion du CHSCT du 20 septembre 2013, la pratique ayant consisté à instrumentaliser le Médecin du travail, en faisant croire qu'il aurait donné son accord au licenciement de Madame B....

Enfin, je note que les **missions qu'assuraient seule Madame B... sont, depuis son départ, dévolues à trois salariés dont deux cadres à temps plein : Madame X...S et Monsieur B....** *(Pièce n°14 p5)*

C LA NON IMPUTABILITE DES FAUTES DU FAIT DE L'ABSENCE DE CONTRACTUALISATION DES FONCTIONS

- **En droit**

La Cour de Cassation considère que toute modification du contrat de travail, même consécutive à des préconisations du médecin du travail, doit faire l'objet d'un accord exprès du salarié. (Cass.soc 29 mai 2013 n°12-14754)

Il est de jurisprudence constante qu'un salarié ne peut pas être licencié pour des erreurs commises alors qu'il occupe des fonctions qui ne sont pas contractuellement les siennes.

L'employeur qui fait effectuer à un salarié des tâches ne relevant pas de sa qualification et étrangères à l'activité pour laquelle il a été embauché ne peut pas lui reprocher les erreurs commises dans son travail. Le licenciement qui s'en suit est non causé. (Cass.soc 2 février 1999 Castorama c/ Andrieu)

Les erreurs ne sont pas une cause de licenciement quand les tâches qui étaient confiées n'étaient pas celles pour lesquelles le salarié avait été embauché et qu'elles ne relevaient pas de sa qualification (Cass doc 2.2.99 Bull V n° 51 p 38)

- **En faits**

En l'espèce, la Cour ne pourra que constater que Madame B... a été recrutée en tant que simple Secrétaire sur la base d'un profil scolaire d'Assistante Trilingue. Aucun avenant contractuel n'a été signé par la suite.

Sa formation initiale ne la prédestinait aucunement au niveau d'exigence des postes qui lui ont été confiés par la suite. Certes, avec une compensation financière mais en réalité sans adhésion formelle de la salariée à ses nouvelles responsabilités.

Pour preuve, sa dernière prise de fonction qui en dit long sur l'attribution des promotions au sein de la Société SKF :

Une note de service datée du 2 décembre 2009 informe « D... B... (*actuellement Responsable Qualité*) **prendra la responsabilité pour le secteur Customer Service, en addition de son poste actuel.** »

(Pièce n°3)

Où sont les appels de candidature interne et externe ?

Cette anomalie source d'injustice a d'ailleurs été relevée par l'inspection du travail.

Enfin, ses attributions supplémentaires ne seront accompagnées d'aucune formation lui permettant de faire face aux difficultés auxquelles elle s'est trouvée confrontée.

En conséquence, la société ne peut lui reprocher les erreurs commise en dehors de l'activité pour laquelle elle avait été embauchée.

De ce chef, le licenciement qui s'en suit est sans cause réelle et sérieuse.

D LA NULLITE DU FORFAIT JOURS

- **En droit**

Depuis la loi du 20 août 2008 qui a modifié l'article L.3121-43 du Code du travail : « *peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail fixée par l'accord collectif prévu à l'article 3121-39 :*

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou l'équipe auquel ils sont intégrés ;

La validité d'une convention de forfait en jours sur l'année nécessite en outre la conclusion d'un accord collectif interne à l'entreprise ou d'un accord collectif de branche qui en fixe le cadre sur l'année, qui doit comporter des mesures concrètes de nature à assurer le respect du décompte effectif des journées et demi-journées travaillées ainsi que des repos journaliers (11 heures) et hebdomadaires (24 + 11 = 35 heures) .

Une fois qu'il a institué cette modalité de décompte du temps de travail, l'employeur doit veiller aux conditions d'application du forfait, notamment aux modalités de suivi et de surveillance des jours travaillés par le salarié tel est le problème en l'espèce.

L'Organisation du suivi de Madame B... et le contrôle de sa charge de travail fait défaut.

La Cour de cassation exige non seulement que l'accord collectif prévoit des garanties suffisantes, mais également que l'employeur soit en mesure de démontrer que lesdites garanties ont été mises en œuvre, faute de quoi, la convention de forfait annuel en jours est jugée privée d'effet.

L'employeur est ainsi tenu de s'assurer, à intervalles réguliers, que la charge de travail a été évaluée de telle sorte que non seulement le forfait ne soit pas impossible à respecter, mais également que soient respectés les repos quotidien et hebdomadaire et une durée du travail raisonnable.

Si l'évaluation de la charge de travail est un préalable à la mise en place d'un forfait annuel en jours, celle-ci n'est cependant pas suffisante. Il convient en effet d'en suivre l'évolution afin d'y apporter d'éventuels ajustements et prendre en compte les événements imprévus (nouvelle organisation, lancement d'un nouveau produit...).

La jurisprudence récente de la Cour de cassation exige que l'accord collectif autorisant le recours au forfait annuel en jours fixe les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés. Ces modalités de contrôle peuvent prendre la forme, en les combinant :

- Décompte des heures (documents ou fichiers d'enregistrement du temps de travail : accès délégués du personnel + inspection du travail).

- Suivi personnalisé : entretien annuel avec hiérarchie pour examen :

 - de la charge et de l'organisation du travail ;
 - de la rémunération ;
 - de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

- Bilan annuel devant le comité d'entreprise (information + consultation).

- **En faits**

La société SKF n'a pas appliqué les dispositions de l'article 14 de la Convention collective de la métallurgie, en ce 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 ;

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité ; que

cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. (Pièce n°28)

« Le non-respect par l'employeur des clauses de l'accord collectif destinées à assurer la protection de la sécurité et de la santé des salariés soumis au régime du forfait en jours prive d'effet la convention de forfaits » (Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71107)

En l'espèce, l'employeur n'a établi aucun des documents précités, ni rédigé aucun bilan.

Par ailleurs, Monsieur CH... n'appréciait pas Madame B... et entretenait à son égard de la suspicion qui empêchait toute considération pour sa santé lors de leurs divers entretiens.

La Cour devra en conséquence, prononcer l'illicéité de la convention de forfait annuel en jours et confirmer ainsi le jugement de première instance et condamner de la société à verser la somme de 10 000,00 € à Madame B....

En effet, l'illicéité est prononcée lorsque l'accord collectif relatif au forfait annuel en jours ne prévoit pas de garanties suffisantes pour assurer la protection de la santé et de la sécurité du salarié.

Dans cette situation, le forfait n'est pas opposable au salarié. Celui-ci peut donc revendiquer l'application des règles de droit commun de décompte et de rémunération du temps de travail (Cass. Soc., 29 juin 2011, n° 09-71107) complétée d'une indemnité pour travail dissimulé (Cass. Soc., 19 février 2014, n° 12-22174 et n° 12-28170 ; Cass. Soc., 2 juillet 2014, n° 13-11940) Le salarié peut également obtenir des dommages-intérêts (Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-14540)

Il est à noter qu'un arrêt récent de la Cour de cassation est venu préciser que l'appréciation de la licéité du dispositif de forfait en jours doit se faire en considération des garanties (contrôle de la charge de travail, suivi des salariés) apportées par l'accord collectif et non en se référant à la seule convention individuelle de forfait (Cass. Soc., 17 décembre 2014, n° 13-22890).

Ainsi, l'entreprise ne peut davantage mettre en avant le forfait de 213 jours appliqué à Madame B... pour se dédouaner de sa responsabilité car il est évident qu'il n'a pas respecté son obligation de sécurité de résultat.

E LE PAIEMENT DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- **En droit**

L'article L.3171-4 du code du travail précise :

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. »

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La Cour de cassation admet qu'un salarié puisse produire, à l'appui de ses demandes de paiement d'heures supplémentaires, un tableau faisant uniquement ressortir une moyenne de cinq heures supplémentaires par jour, lequel était cependant accompagné d'attestations de ses collaborateurs et

de son ancien supérieur hiérarchique mentionnant qu'il se consacrait beaucoup à son travail et faisant état de dépassements d'horaires.

Cour de cassation, chambre sociale, 3 juillet 2013, n° de pourvoi 12-17457 et 12-17594

En effet, si la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, il appartient au salarié de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande (Cass. Soc 24 février 2004 n° 01.45-441).

- De tableaux récapitulatifs établis par les soins du salarié ne comportant pas le visa de l'employeur (Cass. soc 10 mai 2007 n° 05-45932, 15 déc. 2010 n° 08-45242),

- D'un décompte établi au crayon par le salarié, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire (Cass. soc 24 nov. 2010 n° 09-40928),

- De fiches de temps émanant d'une badgeuse relevant les heures d'entrée et de sortie du personnel (Cass. soc 24 février 2009 n° 07-43479).

- Des tableaux d'heures établis par le salarié à partir de son agenda électronique (Cass. soc 14 nov. 2012 n° 11-23768).

Dans la lignée de ces arrêts, la cour de cassation vient de juger le 11 juin 2014, qu'un carnet de feuilles de route pour une période d'environ 6 mois, des plannings ainsi qu'un décompte des heures supplémentaires soit par semaine soit par quinzaine constituent des éléments suffisants aux fins d'étayer sa demande en ce que l'employeur pouvait y répondre.

- **En faits**

Madame B... venait travailler parfois le week-end, commençait tôt le matin et terminer tard le soir, or le respect du repos quotidien et hebdomadaire n'a pas été contrôlé par l'employeur comme il devait le faire juridiquement.

La pause déjeuner n'était que très rarement prise.

Les heures supplémentaires représentent 2 heures par jour et doivent être rémunérées.

Madame D... Carole Inspectrice du travail annonce des mois après la sortie de Madame B... :

*Concernant la durée du temps de travail, Monsieur CH... 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 certaines 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 payés ou récupérées, cependant, cette pratique accidentogène contribue à dégrader la santé physique et mentale des salariés et l'ambiance de travail.

(Pièce n°14 p2 et 3)

Ce constat corrobore en tout point la version de Madame B... et devra donc être retenu comme tel par la Cour.

2 heures x 5 jours x 47 semaines x 3 ans

= 1410 heures supplémentaires x 27 €(4116 €pour 38 heures hebdomadaires x 25%)

= 38 070 €

En conséquence, la société SKF FRANCE sera condamnée à régler à Madame B... le paiement des sommes ainsi calculées soit **38 070 €**

F L'INDEMNISATION POUR TRAVAIL DISSIMULE

Par ailleurs, Madame B... est fondée à demander une indemnité pour travail dissimulé (Cass. Soc., 19 février 2014, n° 12-22174 et n° 12-28170 ; Cass. Soc., 2 juillet 2014, n° 13-11940)

L'article L8221-5 du Code du travail définit la situation de dissimulation d'emploi salarié.

a) Le cas du forfait jour

Le salarié titulaire d'un forfait jours voit son temps de travail décompté en jours et non plus en heures. Ainsi, sur le bulletin de paie, le nombre d'heures n'est pas mentionné. Dans une espèce, l'employeur a été condamné à verser une indemnité de six mois de salaire au titre du travail dissimulé : « Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait appliqué au salarié le système du forfait en jours sans qu'ait été conclue une convention de forfait en jours et relevé que ce cadre travaillait régulièrement plus de dix heures par jour, a fait ressortir le caractère intentionnel de l'absence de la mention, sur les bulletins de salaire, de toutes les heures accomplies au-delà de la durée légale ».

Si le salarié démontre la volonté de l'employeur d'échapper à la déclaration de ces heures, il est considéré dans une situation de travail dissimulé puisque le bulletin de paie ne fait pas apparaître la réalité des heures effectivement travaillées et payées.

Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la sous-évaluation, pendant plusieurs années, d'un bulletin de paie caractérise le travail dissimulé : « Mais attendu que la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L8221-5 du code du travail est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; que les juges du fond apprécient souverainement l'existence d'une telle intention » Cass. soc. 20-6-2013, n°10-20507.

b) le salarié a droit à une indemnité de six mois de salaire

La chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'indemnité forfaitaire peut se cumuler avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail (Cass. soc. 06 fév. 2013, n°11-23738).

Madame B... était soumise à la convention forfait jours depuis 2007 et depuis cette date n'a jamais fait l'objet d'un décompte de son amplitude horaire.

Son salaire moyen s'élève à la somme de 4 116 € bruts par mois mais la législation ne lui permet plus de réclamer au-delà des 3 dernières années.

Par conséquent, elle demande la condamnation de la société à lui verser la somme de **24 700,00 €** au titre d'indemnité pour travail dissimulé (correspondant à 6 mois de salaire).

G VIOLATION DU RESPECT DU REPOS COMPENSATEUR

La salarié peut également obtenir des dommages-intérêts pour défaut du respect du repos quotidien et hebdomadaire (Cass. Soc., 26 septembre 2012, n° 11-14540)

La Cour de Cassation le 23 mai 2013 au vu l'article L. 3131-1 du code du travail déclare « Attendu que pour débouter les salariés de leur demande en dommages-intérêts au titre du défaut de respect du repos quotidien, l'arrêt retient que les salariés procèdent à une évaluation forfaitaire et uniforme pour réclamer la même somme chacun sans aucunement démontrer leur préjudice personnel ; Qu'en statuant ainsi, alors que le défaut de respect par l'employeur du repos quotidien de onze heures cause nécessairement un préjudice au salarié, dont le juge doit fixer la réparation, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; » (N° de pourvoi: 12-13015)

L'employeur a su profiter de Madame B..., mère de 3 enfants, divorcée au détriment de sa famille. Elle n'avait d'autre choix que d'accepter compte tenu de la nécessité pour elle de garder son emploi.

F VIOLATION DE L'EGALITE DE REMUNERATION ENTRE HOMME ET FEMME

L'article L. 3221-2 du code du travail selon lequel « tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

" la Cour de cassation le 6 juillet 2010 précise la notion de travaux à "valeur égale". Ce sont ceux "qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse".

Pour la première fois, la haute juridiction prend en compte l'importance des fonctions pour apprécier s'il y a un travail de valeur égale.

Le salaire de Madame B... est, sans raison objective, inférieur de 1000 € par mois par rapport à son successeur sur le poste par elle occupé.

Pourtant Monsieur B... occupe les mêmes fonctions à un volume moindre...*(Pièce n°29)*

En première instance la société avait soutenu que le poste de Madame B... avait été repris par Madame X...S or c'est faux.

L'inspection du Travail note que **les missions qu'assuraient seule Madame B... sont, depuis son départ, dévolues à trois salariés dont deux cadres à temps plein : Madame X...S et Monsieur B....** *(Pièce n°14 p5)*

La Cour devra tirer toute conséquence en faveur de Madame B....

La différence de traitement en faveur de Madame B... représente un différentiel de 1000 € net par mois x 36 mois soit 36 000 €

Madame B... demande, donc, à la Cour de condamner la Société SKF FRANCE à lui verser la somme de 36.000,00 € au titre de rappel de salaires sur discrimination

III LE PREJUDICE DE LA SALARIEE

Madame B... avait une ancienneté de 16 ans et 8 mois (préavis inclus) au sein de la Société SKF FRANCE.

Celle-ci a été injustement privée de son emploi, alors qu'elle s'était particulièrement investie au sein du groupe. Madame B... a toujours fait preuve d'une très grande mobilité, comme en attestent ses nombreux déplacements à l'étranger.

Madame B... a été particulièrement affectée par l'attitude du nouveau Directeur général qui n'a eu de cesse de remettre en cause ses qualités professionnelles, dès son arrivée dans l'entreprise en 2011. (Pièce 30)

Il ressort de l'ensemble des éléments du dossier, que l'employeur ne souhaitait pas conserver la salariée sur son site (dénigrement, retrait des fonctions, dispense d'effectuer le préavis...).

L'employeur n'a pas fait cas du fait de sa situation de femme seule avec 3 enfants dont l'ex-conjoint a été déclaré impécunieux.

Madame B... n'a toujours pas retrouvé d'emploi malgré ses recherches. (Pièce 31)

Elle perçoit actuellement une indemnité de chômage s'élevant à la somme de 2000 € nets par mois. (Pièce 32)

Madame B... doit par ailleurs assumer un prêt immobilier à hauteur de 1256 € par mois et ce jusqu'en 2035. (*Pièce n°33*)
Aujourd'hui, son toit est menacé car elle n'arrive plus à assumer.

Madame B... D... démontre bien qu'elle a subi un préjudice important consécutif à son licenciement.

Son salaire moyen s'élevait à la somme de **4 116 €** bruts par mois et disposait d'avantages. (Pièce 34)

Elle demande la condamnation de la société à lui verser la somme de **100.000,00 € nets** (correspondant à 24 mois de salaire) à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse.

LA RECEVABILITE DE L'INTERVENTION DU SYNDICAT CGT SKF MONTIGNY

Le Syndicat CGT SKF MONTIGNY intervient volontairement en conformité avec le dépôt de ses statuts en mairie à la suite de l'assemblée constitutive du 19 juin 2013 qui acte de sa représentation par Monsieur Jean-Charles B..., Secrétaire Général. (Pièces n°35 et 36)

Le comportement discriminatoire de la Société porte atteinte non seulement à l'intérêt général mais à l'intérêt collectif de la profession représenté par le Syndicat.

Conformément aux dispositions 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. »**

Par son comportement discriminatoire l'entreprise a privilégié un salarié au détriment d'un autre en raison de son sexe.

Par ailleurs, elle a porté doublement atteinte à l'intérêt collectif en ne veillant pas au respect du repos quotidien.

Telle que l'indique la **Cour de Cassation chambre sociale le 23 mai 2013** « Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts du syndicat, l'arrêt retient qu'il invoque une résistance abusive des employeurs sans justifier des démarches qu'il prétend avoir vainement multipliées, hormis l'intervention de sa représentante au comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail du 19 février 2003 ; qu'il n'établit pas même la réalité d'une atteinte à l'intérêt collectif qu'il affirme avoir été bafoué ;

Attendu cependant que le défaut de respect des règles relatives au repos quotidien de onze heures caractérise une atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; » (N° de pourvoi: 12-13015)

L'employeur a ainsi causé un double préjudice direct à l'ensemble des salariés et au Syndicat chargé de veiller à l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Cette attitude est d'autant plus grave que le rapport d'enquête de l'inspection du travail de 2014 met en évidence « *Il existe bien une pratique d'obstruction de la Direction à l'égard du CHSCT, comme j'ai pu le constater le 10 juillet 2014...*

Plus généralement, les attaques, les pratiques d'intimidation, la négation de la légitimité des institutions représentatives du personnel et de leurs élus sont courantes chez un nombre certain de chefs d'équipe ou autres managers de l'entreprise.

Notamment, Monsieur CH... fait preuve d'un certain acharnement à l'encontre des représentants du personnel mis sous pression » (Pièce n°14)

Le Syndicat CGT SKF MONTIGNY sera déclaré recevable et bien fondé en son intervention, sur le fondement des articles L .1132-1 et L 2132-3 du Code du travail.

Il sollicite, à titre de dommages et intérêts, une somme de 20.000 € en réparation du préjudice subi, et une somme de 1 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

Vu les pièces versées au débat,

Vu la convention collective de la Métallurgie

Vu le rapport d'enquête de la Médecine du travail daté du 19 novembre 2014

Vu le jugement du Conseil de Prud'hommes daté du 26 novembre 2014,

Vu les articles L.1234-1 , L.1235-3 , L2132-3, L3121-43, L3171-4, L 3221-2, L3131-1, et

L 8221-5 du Code du travail,

- Voir infirmer partiellement le jugement du Conseil de prud'hommes de TOURS du 26 novembre 2014 ;
- Voir dire que la rupture du contrat de travail de Madame B... D... est dépourvue de cause réelle et sérieuse ;

En conséquence,

A titre principal,

- Voir condamner la SA SKF FRANCE à verser à Madame B... D... la somme de **100.000,00 €** nets à titre de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse ;

- **38 070,00 €** au titre d'heures supplémentaires
 - **4.405,00 €** au titre d'indemnités de congés payés sur heures supplémentaires
 - **24 700,00 €** au titre d'indemnité pour travail dissimulé
 - **29.606,00 €** au titre du reliquat d'indemnité de licenciement
 - **10.000,00 €** au titre de la nullité du forfait jours
 - **10.000,00 €** au titre de dommages et intérêts pour licenciement vexatoire
 - **36.000,00 €** au titre de rappel de salaires sur discrimination
 - **3.600,00 €** au titre d'indemnité des congés payés afférents
 - **10.000,00 €** au titre de dommages et intérêts pour discrimination homme femme
- Voir fixer la moyenne des salaires à la somme de **4 116 € bruts** en vertu de l'article R.1454-28 du Code du travail,
 - Voir dire que les sommes porteront intérêts au taux légal à compter de l'introduction de l'instance pour celles ayant caractère de salaire, et à compter de la décision à intervenir pour les autres sommes, et ce avec capitalisation en application des articles 1153, 1153-1 et 1154 du Code Civil ;
 - Voir condamner la société à verser à Madame B... D... la somme de **3 000,00 €** à titre d'indemnité de première instance et d'appel sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;
 - Voir condamner la SA SKF FRANCE aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Les demandes du Syndicat CGT SKF MONTIGNY sont les suivantes :

*Vu les statuts et pouvoir du Syndicat CGT SKF MONTIGNY,
Vu les articles L.1132-1, L.2132-3, du code du travail,*

- Voir donner acte au Syndicat CGT SKF MONTIGNY en ce qu'elle veille à l'égalité de traitement entre tous les salariés,
- Voir constater une inégalité de traitement à l'encontre de Madame B... D...
- Voir condamner la SA SKF FRANCE à verser au Syndicat CGT SKF MONTIGNY la somme de **20 000 € nets**, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice direct ou indirect porté à l'intérêt collectif qu'elle représente,
- Voir condamner la SA SKF FRANCE à verser au Syndicat CGT SKF MONTIGNY la somme de **1000 €** au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,
- Voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir,
- Voir condamner la Société SKF FRANCE aux entiers dépens de l'instance.

SOUS TOUTES RESERVES,

Nantes, le 20 juillet 2015