

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE BORDEAUX

Place de la République
33077 BORDEAUX CEDEX

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

du 15 Avril 2014

RG N° F 13/00258
Nature : 80A

COPIE EXÉCUTOIRE

MINUTE N° 14/00152

SECTION ENCADREMENT

Madame

AFFAIRE

Assistée de Me Doriane DUPUY,
Avocat au barreau de BORDEAUX

LE DEFENSEUR DES DROITS

DEMANDEUR

JUGEMENT DU
15 Avril 2014

SAS

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

85130 LA VERRIE
Représenté par Me Emmanuel DURAND,
Avocat au barreau de NIMES

Notification envoyée le :

DÉFENDEUR

15 AVR. 2014

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

LE DEFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint-Florentin
75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Madame
agent du Défendeur des Droits

le: 15 AVR. 2014

à: Me DUPUY
Me DURAND
LE DEFENSEUR DES
DROITS

PARTIE INTERVENANTE

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Monsieur Frédéric BENETREAU, Président Conseiller (E)
Monsieur Didier CHAUVIN, Assesseur Conseiller (E)
Madame Chantal JADOT-LEAL, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Laurent BERNARD, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Lydie ICHAYE, greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 04 Février 2013
- Bureau de Conciliation du 29 Mars 2013
- Convocations envoyées le 14 Février 2013
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Débats à l'audience de Jugement du 16 Décembre 2013 (convocations envoyées le 23 Octobre 2013)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 17 Mars 2014
- Délibéré prorogé à la date du 15 Avril 2014
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de procédure civile.

CHEFS DE LA DEMANDE

- A titre principal :

- Dire et juger que le licenciement de Mme [redacted] est entaché de nullité pour être intervenu en violation des articles L. 1225-4 et L. 1132-1 du Code du Travail
- Dommages et intérêts pour licenciement nul (nets de CSG et CRDS) : 65 000,00 Euros
- Rappel sur heures supplémentaires (2010 à 2012) : 7 994,31 Euros
- Indemnité de congés payés afférente : 799,43 Euros
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros
- Exécution provisoire en application de l'article 515 du CPC
- Dépens à la charge du défendeur en ce compris le timbre fiscal à 35 €
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine

- A titre subsidiaire :

- Dire et juger que Mme [redacted] a fait l'objet d'une mesure de licenciement dépourvue de cause réelle et sérieuse
- Dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse article L. 1235-3 du Code du Travail (nets de CSG et CRDS) : 65 000,00 Euros
- Rappel sur heures supplémentaires (2010 à 2012) : 7 994,31 Euros
- Indemnité de congés payés afférente : 799,43 Euros
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros
- Exécution provisoire en application de l'article 515 du CPC
- Dépens à la charge du défendeur en ce compris le timbre fiscal à 35 €

DEMANDES RECONVENTIONNELLES

- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 Euros
- Dépens

LES FAITS

Mme [redacted] a été engagée par la SAS [redacted] à compter du 21 juin 2010 en qualité de Responsable des Ressources Humaines Sud-Ouest par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 7 mars 2011.

Mme [redacted] est en congé maternité du 8 mai au 27 août 2012 puis en congé pathologique jusqu'au 29 septembre 2012. Le 25 juillet 2012, Mme [redacted] a un entretien avec son supérieur hiérarchique, M. [redacted] lui exposant la nouvelle organisation de la société concernant la gestion des ressources humaines visant notamment à l'unification du service des ressources humaines sur la zone Sud en remplacement des trois postes alors existant, étant précisé que ce poste serait basé à Lyon. Au cours de cet entretien, il lui a été proposé ce poste ainsi que la possibilité d'organiser un départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée.

Par courrier en date du 13 septembre 2012, la SAS [redacted] propose ce poste à Mme [redacted] dans le cadre de la clause de mobilité contractuelle. Par courrier en date 26 septembre 2012, Mme [redacted] fait part de son refus à la SAS [redacted] en considérant que la proposition de mobilité constituait une modification substantielle de son contrat

de travail et en précisant à la société son souhait de reprendre ses fonctions le 1^{er} octobre 2012, date à partir de laquelle Mme _____ est placée en dispense d'activité rémunérée par la société.

Convoquée le 4 octobre 2012 à un entretien préalable au licenciement en date du 16 octobre 2012, Mme _____ devait faire l'objet d'un licenciement par lettre du 26 octobre 2012 pour cause réelle et sérieuse avec dispense d'effectuer son préavis de trois mois.

Par la suite, la SAS _____ recrute une nouvelle responsable des ressources humaines le 29 octobre 2012.

C'est dans ces conditions, que Mme _____ saisit le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, en sa section Encadrement, par une saisine du 4 février 2013, afin de voir son employeur condamné sur les chefs de demandes suivants :

-A TITRE PRINCIPAL :

- Dire et juger que Mme _____ a fait l'objet d'une mesure de licenciement nulle en application de l'article L. 1225-4 du Code du travail ;

- Dire et juger que Mme _____ est bien fondée à solliciter un rappel de salaire sur heures supplémentaires.

En conséquence :

-Débouter la SAS _____ de ses fins et conclusions, en ce compris de la demande reconventionnelle formulée sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

-Condamner la SAS _____ à verser à Mme _____

-Dommages et intérêts pour licenciement nul : 65 000,00 € nets de CSG et de CRDS euros,

-Rappel d'heures supplémentaires : 7 994,31 € euros,

-Congés payés afférents : 799,43 €,

Dire que ces deux dernières sommes seront assorties des intérêts de droit à compter de la saisine du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Condamner la SAS _____ à verser à Mme _____ une indemnité de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir en application de l'article 515 du Code de procédure civile au minimum dans la limite de l'indemnité minimum de six mois attachée à la sanction du licenciement illicite et condamner la SAS _____ aux entiers dépens.

A TITRE SUBSIDIAIRE :

- Dire et juger que Mme _____ n'était pas liée par le biais d'une clause de mobilité.

- Dire et juger que le licenciement, qui découle du refus d'un salarié d'accepter une modification de son contrat de travail pour un motif non inhérent à sa personne caractérise un licenciement pour raison économique.

- Dire et juger, en conséquence, que son licenciement, notifié à titre personnel pour avoir refusé une modification de son contrat de travail, légitimée par un motif non inhérent à sa personne, s'avère dépourvu de cause réelle et sérieuse de licenciement.

- Dire et juger que Mme _____ est bien fondée à solliciter un rappel sur heures supplémentaires.

En conséquence :

Débouter la SAS _____ de ses fins et conclusion, en ce compris de la demande reconventionnelle sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civil et chiffrée à la somme de 2 000 €.

Condamner la SAS _____ à verser à Mme _____

-Dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse (article L. 1235-3 du code du Travail) : 65 000 € nets de CSG et de CRDS.

-Rappel d'heures supplémentaires : 7 994,31 € euros,

-Congés payés afférents : 799,43 €,

Dire que ces deux dernières sommes seront assorties des intérêts de droit à compter de la saisine du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux.

Condamner la SAS _____ à verser à Mme _____ une indemnité de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir en application de l'article 515 du Code de procédure civile, au minimum dans la limite de l'indemnité minimum de six mois visée à l'article L. 1235-3 du Code du travail et condamner la SAS _____ aux entiers dépens.

La partie défenderesse sollicite du Conseil de :
Inviter en toute circonstance les parties à préciser le montant brut ou net de leurs prétentions.
En cas de condamnation en fixer le montant brut ou net au dispositif de la décision à intervenir.
Dire et juger que le licenciement de Mme [redacted] repose sur une cause réelle et sérieuse non nulle.
En conséquence, la débouter de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions de ce chef.
Constater que Mme [redacted] ne rapporte pas la preuve de l'existence d'heures supplémentaires qui n'auraient pas fait l'objet d'un règlement ou d'une récupération, contrairement aux preuves établies par l'employeur par la production des bulletins de salaire.
La condamner au paiement de la somme de 2 000 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.
La condamner aux entiers dépens.

MOYENS DES PARTIES

-MOYENS DE LA DEMANDERESSE RELATIF AU LICENCIEMENT :

-A titre principal, sur le licenciement prétendu nul :

Mme [redacted] fonde la nullité de son licenciement sur l'article L. 1225-4 du Code du travail interdisant la rupture du contrat de travail pendant qu'elle était en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension dudit contrat de travail au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Mme [redacted] soutient qu'elle bénéficiait de la protection attachée au congé de maternité jusqu'au lundi 22 octobre 2012 inclus, par application combinée des dispositions des articles L. 1225-4 et L. 1225-21 du Code du travail, qui précisent que le congé pathologique augmente la durée du congé de maternité dans la limite de quatre semaines.

Mme [redacted] met en avant une jurisprudence de la Cour de cassation du 15 septembre 2010 (n° 08-43.299) prohibant les actes préparatoires au licenciement dès lors que ces actes sont mis en œuvre durant la période de protection visée à l'article L. 1225-4 du Code du travail, même si le licenciement est notifié postérieurement à cette période. Cet article est interprété par la Cour de cassation, à la lumière de l'article 10 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992, qui vise à promouvoir l'amélioration de la santé et de la sécurité des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

Mme [redacted] prétend que la recherche d'un remplacement définitif de la salariée concernée avant l'échéance de la période de protection caractérise les mesures préparatoires prohibées.

Mme [redacted] soutient, également, que le licenciement d'une salariée en cours de grossesse ou durant le congé de maternité pour des raisons liées à la grossesse ou à la naissance constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, contraire à l'article 10 de la directive 92/85, ainsi qu'aux articles 2 §1 et 5 § 1 de la directive 76/207. En conséquence, le régime probatoire applicable à l'espèce est celui visé par l'article L. 1134-1 du Code du travail relatif aux actions en justice liées au principe de non-discrimination édicté par l'article L. 1132-1 du Code du travail.

Dans ce cadre, Mme [redacted] présente au Conseil des éléments de fait qui laissent supposer la mise en œuvre d'actes préparatoires à son licenciement pendant la période de protection. Au vu de ces éléments, il incombe à la société SAS [redacted] « de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ».

Mme [redacted] présent au Conseil les éléments de fait suivants au soutien de sa demande :

-Dès le 29 juin 2012, la SAS [redacted] recrute en CDI un responsable ressources humaines (RRH) basé sur Lyon devant assumer l'animation opérationnelle des Ressources Humaines sur la région Sud et Sud-Ouest de la France (pièces n°12-1 et 12-2). les missions données à ce RRH correspondant à la fiche de mission de Mme [redacted] (pièce n°2).

La Direction a convoqué Mme [redacted] dès le 18 juillet 2012, pour un entretien en date du 25 juillet 2012, pour lui annoncer la suppression de son poste et lui proposer une rupture conventionnelle.

Pendant la période de protection, par lettre du 13 septembre 2012, la SAS notifie à Mme [redacted] sa mutation sur Lyon en vertu d'une clause de mobilité inopérante et pour un motif dénué de cause réelle et sérieuse. Mme [redacted] soutient que la notification de sa mutation à cette date, avant son retour de congé de maternité, après que la société se soit assurée qu'elle la refuserait (entretien précité du 25 juillet 2012) caractérise un acte préparatoire au licenciement durant la période de protection.

Le refus de la SAS [redacted] de laisser à Mme [redacted] reprendre normalement son poste le 1^{er} octobre 2012 à l'expiration de son congé de maternité illustre, selon la demanderesse, que la société avait pris sa décision de licenciement durant la période de protection.

La demanderesse n'a pas pu bénéficier de la visite médicale de reprise obligatoire prévue à l'article R. 4624-22 du Code du travail, ni de l'entretien d'orientation visé à l'article L. 1225-27 du même code. Mme [redacted] prétend que son licenciement figurait à l'ordre du jour de la réunion du CE du 9 octobre 2012, après convocation en date du 3 octobre 2012, avant la convocation de Mme [redacted] à un entretien préalable à son licenciement dont la notification interviendra le 26 octobre 2012, soit trois jours après l'expiration de la période de protection prévue par la loi.

De plus, Mme [redacted] a saisi le 07 décembre 2012, le Défenseur des Droits d'une réclamation relative à son licenciement qu'elle estime discriminatoire ; que suite à cette saisine, le Défenseur des Droits a tenu à présenter devant le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux ses observations relatives à la décision MLD n° 2013-201 par laquelle, il considère, d'une part, que Mme [redacted] a subi "un licenciement discriminatoire - préparé pendant la période de protection des femmes enceintes - en lien avec son état de grossesse et son sexe." et d'autre part, qu'elle "a subi des agissements de harcèlement moral discriminatoire en lien avec son état de grossesse et son sexe et que la société [redacted] a manqué à son obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral."

-Sur les conséquences de la nullité du licenciement :

Lorsque la salariée ne demande pas sa réintégration, elle a droit, outre les indemnités de rupture à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, à une indemnité au moins égale à six mois de salaire.

A ce titre, Mme [redacted] demande au Conseil de lui allouer la somme de 65 000 € nets de CSG et de CRDS représentant 18 mois de salaire, la salariée justifiant d'une ancienneté de 31 mois, au regard :

- des circonstances particulièrement vexatoires ayant entouré la rupture de son contrat de travail.
- du préjudice moral en résultant en raison de la discrimination dont elle estime avoir été victime, des difficultés de recherche d'emploi sur un marché du travail déprimé et de sa santé psychologique fragilisée en raison du deuil de son enfant.
- de la situation familiale de Mme [redacted]
- du préjudice financier résultant du fait que Mme [redacted] n'a pas pu bénéficier des dispositions issues du plan de réorganisation intervenu dans le cadre du plan social de la société.

A titre subsidiaire, sur le licenciement prétendu sans cause réelle et sérieuse :

Selon Mme [redacted], le motif de licenciement repose sur son refus de la mutation sur Lyon notifiée en vertu d'une clause de mobilité contractuelle intervenue dans le cadre de « l'uniformisation des procédures de l'entreprise et du groupe » (projet Win), la société qualifiant ce refus de « faute contractuelle ».

Or, Mme [redacted] soutient qu'elle n'était pas liée par une clause de mobilité contractuelle, l'article 3 de son contrat de travail relatif au « lieu de travail » ne définissant pas précisément la zone de mobilité envisagée, cet article étant selon la demanderesse par ailleurs inapplicable puisque la société [redacted] n'a aucun établissement sur Lyon. En conséquence, hors clause de mobilité valable, Mme [redacted] estime que son refus était possible rendant ainsi son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En outre, Mme _____ prétend que son licenciement ne pouvait lui être notifié pour motif personnel, le licenciement issu du refus d'accepter une modification substantielle du contrat de travail proposée pour un motif non inhérent à la personne du salarié devant s'analyser en un licenciement pour raison économique.

-Sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse :

Sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du travail, Mme _____ demande au Conseil de lui allouer la somme de 65 000 € nets de CSG et de CRDS représentant 18 mois de salaire, la salariée justifiant sa demande au regard du préjudice subi dont les éléments ont été présentés à l'appui de sa demande principale.

-MOYENS DE LA DEMANDERESSE RELATIF AUX AUTRES DEMANDES :

-Sur le rappel d'heures supplémentaires (2010 à 2012) :

Mme I _____ sollicite du Conseil un rappel d'heures supplémentaires sur la base du décompte d'heures qu'elle verse au débat (pièce n° 17-1).

Mme _____ soutient qu'elle n'était pas soumise à l'horaire collectif en raison de ses déplacements inhérents à ses fonctions sur les différentes agences territoriales.

Mme _____ estime ce rappel à la somme de 7 994,31 € correspondant au minimum aux 5 heures supplémentaires effectuées par semaine (soit 17h.32/mois majorées de 25%) selon un taux horaire salarial de 20,303€.

-Sur l'indemnité de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile :

Mme _____ soutient qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'ensemble des frais et honoraires qu'elle a dû engager pour assurer sa défense devant le Conseil et demande à ce qu'il lui soit alloué une indemnité de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

-MOYENS DU DEFENDEUR RELATIF AU LICENCIEMENT :

-Sur le bien fondé du licenciement :

La SAS I _____ conteste les dires de la demanderesse selon laquelle le licenciement serait intervenu pendant la période de protection prévue par les dispositions de l'article L. 1225-4 du Code du travail, la période de congés pathologiques n'étant pas couverte par cet article.

La SAS France conteste, également, avoir effectué des actes préparatoires à ce licenciement qui seraient intervenus pendant la période de protection. En effet, la date du licenciement de Mme I _____, intervenu le 26 octobre 2012, ne peut être considérée comme coïncidant avec l'expiration de la période de protection légale dans la mesure où, selon la société, il n'y a pas lieu de rallonger cette période de celle des congés pathologiques. Selon la société, ladite période de protection légale s'est terminée le 24 septembre 2012 concernant Mme _____ le licenciement ayant été notifié le 26 octobre 2012, soit plus d'un mois après.

La SAS I _____ prétend également que l'entretien entre Mme _____ et son supérieur hiérarchique, M. _____ avait pour but de lui expliquer la finalisation du projet WIN visant à fusionner les trois RH du Sud en une seule RH dont l'implantation était décidée à Lyon. Les départs de mesdames I _____, basée à Lyon, et I _____ basée à Marseille ouvrait donc le poste de RH sur Lyon en priorité à Mme _____

La SAS _____ soutient, d'une part, que cette situation ne saurait être considérée comme un acte préparatoire à son licenciement et, d'autre part, qu'elle n'a jamais cherché à pousser Mme I _____ à refuser une mutation qui découlait à la fois de son contrat de travail et de l'évolution de l'organisation de l'entreprise.

Pour ces mêmes raisons, et sachant que Mme _____ contestait la clause de mobilité insérée dans son contrat de travail dès le 25 juillet 2012, et qu'elle refusait sa mutation notifiée par courrier du 13 septembre 2012, la SAS I _____ était alors tenue de rechercher un successeur à Mme _____ et, en conséquence, conteste également que le recrutement de Mme _____ le 29 octobre 2012 en qualité de RRH sur la région Sud puisse être

considéré comme un acte préparatoire au licenciement de Mme

En conséquence, la SAS soutient que la situation née de l'évolution de la structure de l'entreprise ne saurait être constitutive d'un quelconque acte préparatoire au licenciement de Mme que la société entendait conserver à son service et dans ses fonctions, mais sur l'établissement de Lyon conformément à sa clause de mobilité.

-Sur les demandes indemnitaires de la demanderesse liées à la nullité du licenciement :

La SAS retient que Mme n'établit pas le caractère vexatoire de son licenciement alors que la société a cherché à ce qu'elle soit préservée dans ses fonctions, l'entreprise étant par ailleurs étrangère à sa situation familiale.

LA SAS soutient que le plan social dont se prévaut Mme ne concernait que le siège situé à LA VERRIE et non les autres établissements territoriaux.

-Sur la demande subsidiaire de Mme fondée sur la contestation de sa clause de mobilité :

Selon la SAS la clause de mobilité insérée dans l'article 3 du contrat de travail liant à Mme est valable, la clause de mobilité visant de façon claire et précise le territoire national à l'exclusion du territoire européen.

Dans la mesure où lorsque la clause de mobilité vise tous les établissements, en ce compris les établissements postérieurs à la signature du contrat de travail, la clause n'est pas entachée de nullité mais il appartient au juge de cantonner son application aux établissements existant à la date de conclusion du contrat.

La fonction RH exercée sur l'établissement de Lyon correspondait à un pôle existant avant l'embauche de Mme qui en connaissait l'existence.

La SAS considère que dans ces conditions, le refus de Mme de l'application de la clause de mobilité constitue une faute contractuelle justifiant le bien fondé de son licenciement.

-Sur la réclamation d'heures supplémentaires :

La SAS estime cette demande infondée en raison du fait que :
-Mme fonde sa demande par un relevé manuscrit qu'elle produit dans ses pièces ;
-que lorsque Mme dépassait son horaire de travail, les bulletins de paie font apparaître des majorations versées sous forme d'heures de récupération ;
-que Mme n'a jamais formulé de réclamations à ce titre pendant toute la durée de son contrat de travail.

SUR QUOI, LE CONSEIL

Attendu au préalable qu'au regard des dispositions de l'article R.1451-1 du Code du travail, et sous réserve des dispositions spécifiques prévues par le code du travail : « *la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du code de procédure civile.* » ;

Attendu qu'à ce titre, en application de l'article 6 du Code de procédure civile, à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et qu'en application de l'article 9 du Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention ;

Attendu par ailleurs, qu'en matière contractuelle, en application de l'article 1315 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver et que réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

-Sur le licenciement :

-A titre principal, sur la nullité prétendue du licenciement :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1225-4 du Code du travail : « *Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.* » ;

Attendu qu'au regard des différents éléments versés au débat, le Conseil constate :

-Que dans le cadre du déploiement d'un projet intitulé « WIN » devant s'achever en 2012, la SAS [redacted] avait pris la décision de réorganiser les services de ressources humaines par la mise en place d'un responsable ressources humaines pour chacune des trois régions SUD concernées représentées par trois services de ressources humaines basés respectivement à Lyon (Mme [redacted]), Marseille (Mme [redacted]) et Bordeaux (Mme [redacted]) ;

-Que le 29 juin 2012, la SAS [redacted] fait paraître une offre d'emploi en CDI intitulée « *Responsable Ressources humaines Lyon (69)* » mentionnant le 30 juillet 2012 comme date limite de réponse à cette offre (pièce n°12-2 de la demanderesse), publication qui sera réitérée en date du 2 juillet 2012 sur le site Cadremploi.fr (pièce n°12-1 de la demanderesse) .

-Que le 25 juillet 2012, M. [redacted], supérieur hiérarchique de Mme [redacted] organise un entretien afin d'informer cette dernière de la proposition de poste de ressources humaines basé à Lyon et qu'il n'est pas contesté qu'au cours de ce même entretien, Mme [redacted] se voyait proposer un départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée (courriel du 25.07.2012 de Mme [redacted] à M. [redacted] - pièce n° 5-6 de la demanderesse) ;

-Que le Conseil constate que sur cette même pièce n° 5-6, Mme [redacted] écrit « *J'imagine que [redacted] n'envisage pas mon retour puisque mon poste SUD-OUEST est supprimé...* ») ;

-Que cette proposition de mutation sera confirmée par la SAS [redacted] par courrier en date du 13 septembre 2012, avant d'être refusée par Mme [redacted] par courrier en date du 26 septembre 2012, aux termes duquel cette dernière précise son souhait de reprendre son activité professionnelle à compter du 1^{er} octobre 2012, son arrêt de travail prenant fin le 29 septembre 2012 ;

-Que le Conseil constate que la SAS [redacted] ne conteste pas avoir dispensé Mme [redacted] de ses activités dès le 1^{er} octobre 2012 ;

-Qu'une procédure de licenciement sera déclenchée par voie courrier daté du 4 octobre 2012 convoquant Mme [redacted] à un entretien préalable au licenciement en date du 16 octobre 2012, Mme [redacted] devant faire l'objet d'un licenciement par lettre du vendredi 26 octobre 2012, pour cause réelle et sérieuse avec dispense d'effectuer son préavis de trois mois ;

-Que le licenciement de Mme [redacted] figurait à l'ordre du jour de la réunion du comité d'entreprise organisée le 9 octobre 2012 ;

-Qu'une nouvelle responsable des ressources humaines sera recrutée par contrat de travail à durée indéterminée en date du lundi 29 octobre 2012 ;

Attendu qu'il s'avère au regard de la chronologie ainsi développée par le Conseil et des éléments de fait réunis à partir 29 juin 2012, date à laquelle la société publie des offres d'emploi de responsable ressources humaines sur Lyon, sans même connaître la position de Mme [redacted] sur la prise éventuelle de ce poste, que la SAS [redacted] avait pris la décision de rompre le contrat de travail de Mme [redacted] illustrée par le contenu – non contesté par la

société - du courriel du 25 juillet 2012 adressé par la demanderesse à son supérieur hiérarchique (pièce n° 5-6 versé par la demanderesse) ;

Attendu que cette décision de rompre le contrat de travail est intervenue pendant la période au cours de laquelle Mme I était en période de protection prévue par l'article L. 1225-4 du Code du travail au titre de son congé maternité qui s'est déroulé du 8 mai au 27 août 2012 ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil estime le licenciement prononcé à l'encontre de Mme I comme contraire aux dispositions de l'article L. 1225-4 du Code du travail et le juge nul ;

-Sur les demandes indemnitaires afférentes à la nullité du licenciement :

Attendu qu'aux termes de l'article L. 1225-71 du Code du travail : « *L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.* » ;

Attendu qu'au regard des éléments versés au débat et par appréciation souveraine des juges, le Conseil octroie à Mme I la somme de 45 000 euros au titre de dommages et intérêts ;

-Sur le rappel d'heures supplémentaires :

Attendu qu'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 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. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. » ;

Attendu qu'il appartient au salarié d'apporter « des éléments à l'appui de sa demande » suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés afin de permettre au Conseil de forger sa conviction au regard des éléments également fournis par l'employeur ;

Attendu que Mme I apporte au soutien de sa demande un relevé manuscrit de semaines sur les années 2010 à 2012 ne mentionnant en aucun cas l'existence éventuelles d'heures supplémentaires ;

Attendu que c'est seulement à la lecture de ses seules conclusions que Mme I prétend avoir effectué des heures supplémentaires sur la base d'une estimation personnelle de 5 heures supplémentaires par semaine à raison d'une heure supplémentaire par jour ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil, en l'absence de tout élément de décompte d'heures supplémentaires prétendument effectuées, ne peut que constater que Mme I ne produit pas d'élément de nature à étayer sa demande ;

Attendu que dans ces conditions, Mme I ne permet ni à la SAS de répondre à la demande de rappel en heures supplémentaires, ni aux juges de former leur conviction sur cette demande ;

Attendu qu'en conséquence, le Conseil déboute Mme I de sa demande en rappel d'heures supplémentaires.

-Sur la demande en application de l'article 700 du code de procédure civile :

Attendu que l'article 700 du Code de procédure civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut, la partie perdante, à payer à l'autre partie, la somme qu'il détermine au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Attendu que le demandeur réclame 2 000 €, sans exposer les frais qu'il a dû engager pour faire valoir ses demandes ;

Attendu qu'en conséquence le Conseil lui accorde, faute d'éléments d'appréciation, la somme de 700€.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, Section Encadrement, après en avoir délibéré conformément à la loi, jugeant contradictoirement, en premier ressort, par mise à disposition au greffe, en vertu de l'article 453 du Code de procédure civile,

JUGE nul le licenciement prononcé à l'encontre de Mme

CONDAMNE la SAS à verser à Mme les
sommes de :

-QUARANTE CINQ MILLE EUROS (45 000 €) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

-SEPT CENTS EUROS (700 €) au titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure civile ;

DIT n'y avoir lieu à exécution provisoire, à l'exception des sommes qui en bénéficient de droit, conformément aux dispositions de l'article R.1454-28 du Code du Travail, la moyenne des trois derniers mois de salaire étant fixée à 3 076,92 euros ;

DÉBOUTE Mme de ses autres demandes ;

DÉBOUTE la SAS de sa demande reconventionnelle au titre de l'article
700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE la SAS aux entiers dépens.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT

