

PRUD'HOMMES

GROSSES le 29 JANVIER 2009 à  
Me Aurore GUIDO-DEAIBES  
Me Eric LELARGE  
M<sup>re</sup> Michel HENRY  
COPIES le 29 JANVIER 2009 à

ARRÊT du : 29 JANVIER 2009

N° : 46 - N° RG : 08/02834

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS en date  
du 03 Septembre 2008 - Section : ENCADREMENT

ENTRE

APPELANTE :

- Madame [REDACTED],

comparant en personne, assistée de Maître Aurore GUIDO-DEAIBES, avocat au  
barreau de PARIS

ET

INTIMÉE :

- La Société Anonyme X, agissant poursuites et diligences  
de son Président Directeur Général domicilié en cette qualité audit siège.

représentée par Madame [REDACTED], Directeur des ressources humaines de la  
Société et assistée de Maître Eric LELARGE, avocat au barreau de STRASBOURG

PARTIE INTERVENANTE :

- LA HAUTE AUTORITÉ DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET POUR  
L'ÉGALITÉ (HALDE), ayant élu domicile chez Maître Michel HENRY - 31 rue Claude  
Bernard - 75005 PARIS

représentée par Maître Michel HENRY, avocat au barreau de PARIS substitué par  
Maître Mélanie GSTALDER, avocat au barreau de PARIS

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 18 Décembre 2008

## LA COUR COMPOSÉE DE :

- Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre
- Monsieur Pierre LEBRUN, Conseiller
- Madame Catherine PAFFENHOFF, Conseiller

Assistés lors des débats de Madame Geneviève JAMAIN, Greffier,

Puis ces mêmes magistrats en ont délibéré dans la même formation et à l'audience publique du 22 Janvier 2009 prorogé au jeudi 29 janvier 2009, Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre, assisté de Madame Geneviève JAMAIN, Greffier, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

### RÉSUMÉ DES FAITS et DE LA PROCÉDURE

Madame [REDACTED] a été embauchée par la société A [REDACTED] devenue ensuite SA Y [REDACTED], par contrat à durée déterminée (CDD) le 07 juillet 1999, transformé en contrat à durée indéterminée (CDI) le 4 janvier 2000, en qualité d'Assistante du Directeur Général Adjoint, puis d'Attachée de direction à compter du 1<sup>er</sup> février 2001 et enfin de Directeur des ressources humaines à compter du 19 mars 2003.

La convention collective applicable est la convention collective des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie.

La SA Y [REDACTED] est une société anonyme avec Conseil d'Administration et Président dont le Directeur Général était Monsieur [REDACTED] pour la période du 04 janvier 2002 au 18 septembre 2007, date à partir de laquelle il a été mis à pied puis révoqué et remplacé dans cette fonction, le 28 septembre 2007, par Monsieur [REDACTED].

Le 1<sup>er</sup> octobre 2007, la SA Y [REDACTED] a convoqué Madame [REDACTED] pour un entretien préalable tout en lui signifiant une mise à pied conservatoire rémunérée.

Par lettre recommandée datée du 1<sup>er</sup> octobre 2007 avec accusé de réception, elle a adressé à la SA Y [REDACTED] un certificat médical justifiant qu'elle était en état de grossesse.

L'entretien préalable s'est tenu le 11 octobre 2007 et la SA Y [REDACTED] lui a notifié le 18 octobre 2007, son licenciement pour faute grave.

Le 19 novembre 2007, elle a saisi le Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS pour contester son licenciement, en faire constater la nullité et demander le paiement de diverses sommes à caractère salarial ainsi que des indemnités.

Le 27 novembre 2007, elle a demandé devant la formation de référé du Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS de se voir accorder une somme au titre de la prime sur objectifs 2007, qui s'est déclaré par ailleurs incompétent par ordonnance du 14 décembre 2007. Après appel formé par Madame [REDACTED], cette Cour d'Appel a rejeté le 6 mai 2008 toutes ses demandes en l'invitant à se mieux pourvoir au fond.



Elle a sollicité, devant le bureau de jugement :

- la nullité du licenciement
- les salaires qui auraient dû être perçus au cours de la période légale de protection 78.686,63 euros
- les congés payés afférents 7.868,66 euros
- l'indemnité compensatrice de préavis 16.028,88 euros bruts
- les congés payés sur préavis 1.602,88 euros bruts
- l'indemnité conventionnelle de licenciement 20.764,80 euros
- les primes sur objectifs 2007 24.876,60 euros bruts
- les congés payés afférents 2.487,66 euros nets
- les intérêts légaux à compter de la saisine
- des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 125.880,00 euros
- des dommages et intérêts pour préjudice moral et procédure vexatoire 83.920,00 euros
- des dommages et intérêts en réparation de la perte du droit individuel à la formation 5.000,00 euros
- le rappel de congés payés acquis en 2005/2006 1.460,15 euros bruts
- le rappel de salaire du 1<sup>er</sup> mai 2007 au 19 octobre 2007, compte tenu de l'augmentation collective décidée par accord en date du 9 novembre 2007 521,10 euros bruts
- les congés payés sur rappel de salaire 52,11 euros bruts
- le rappel de salaire sur congés payés acquis en 2006/2007 2.268,00 euros bruts
- les intérêts légaux à compter de la saisine
- la remise de bulletins de salaire, d'une attestation ASSEDIC rectifiée et d'un certificat de travail, conformes à la décision à intervenir,
- de dire que ses droits à la participation et à l'intéressement devront être calculés jusqu'au 10 novembre 2008, date de la fin du préavis,
- de condamner la SA  $\surd$  à afficher la décision, à intervenir dans les locaux de la société durant trente jours consécutifs, sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter du prononcé de la décision,
- de dire que la SA  $\surd$  devra justifier de l'affichage par un constat d'Huissier, avec exécution provisoire,
- article 700 du Code de Procédure Civile 2.500 euros.

La SA  $\surd$  a tenu au rejet de ces demandes et à l'allocation d'une somme de 3.000 euros, au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Par jugement du 3 septembre 2008, le Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS, section Encadrement, a

- dit que le licenciement de Madame [REDACTED] reposait bien sur une faute grave,
- l'a déboutée de toutes ses demandes,
- et l'a condamnée à payer à la SA  $\surd$  une somme de 500 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- en la condamnant aux dépens.

Le 19 septembre 2008, Madame [REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

## DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES

### 1 / Ceux de Madame [REDACTED] salariée appelante.

Elle demande à la Cour :

- d'infirmer, en totalité, le jugement critiqué,
- de constater la nullité de son licenciement,
- et, en conséquence,
- de condamner la SA Y à lui payer :
  - 78.686,63 euros au titre des salaires qu'elle aurait dû percevoir au cours de la période légale de protection et,
  - 7.868,66 euros de congés payés afférents avec intérêts au taux légal, à compter de la saisine,
  - 16.028,88 euros brut, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et
  - 1.602,88 euros de congés payés afférents, avec intérêts au taux légal,
  - 20.764,80 euros nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, avec intérêts au taux légal,
  - 24.876,60 euros pour la prime sur objectifs 2007,
  - 2.487,66 euros de congés payés y afférents, avec intérêts au taux légal,
  - 133.488 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse,
  - 88.992 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et procédure vexatoire, et
  - 5.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de la perte du droit individuel à la formation.

A titre infiniment subsidiaire,

- condamner la SA Y à lui payer la somme de 19.969,43 euros au titre de la prime sur objectifs 2007 prorata temporis.

En tout état de cause,

- 1.460,15 euros bruts au titre d'un reliquat de congés payés acquis en 2005/2006, avec intérêts au taux légal,
- 521,10 euros bruts au titre de rappel de salaires du 1<sup>er</sup> mai 2007 au 19 octobre 2007 et 52,11 euros bruts au titre des congés payés, compte tenu de l'augmentation collective décidée par accord en date du 9 novembre 2007, avec intérêts au taux légal,
- 2.268 euros bruts au titre des rappels de salaire sur congés payés acquis en 2006/2007, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine, et 5.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,
- condamner la SA Y à lui remettre les bulletins de salaire, une attestation ASSEDIC rectifiée et un certificat de travail, conformes à la décision à intervenir,



- dire que ses droits à la participation et à l'intéressement devront être calculés jusqu'au 10 novembre 2008, date de la fin du préavis,
- débouter la SA Y , de l'ensemble de ses prétentions, moyens et conclusions,
- ordonner la capitalisation des intérêts,
- condamner la SA Y à afficher la décision à intervenir dans les locaux de la société durant trente jours consécutifs, sous astreinte de 500 euros par jour de retard à compter du prononcé de la décision, et à justifier de l'affichage par un constat d'Huissier.

Au titre de l'absence de faute grave et de la nullité du licenciement, elle invoque :

- ☐ la prescription des faits invoqués, commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites ;
- ☐ le fait que son licenciement ne repose que sur une prétendue insuffisance professionnelle qui ne peut motiver un licenciement pour faute grave, alors qu'une prétendue lenteur ou un manque de rigueur éventuel ne sauraient s'analyser comme des fautes graves ;
- ☐ sur le fond, elle conteste les griefs qui lui sont imputés face à une charge écrasante de travail au cours de laquelle elle était constamment sollicitée sur de très nombreux sujets.

Elle remarque que l'absence de motifs dans la lettre de notification d'un licenciement équivaut à une absence de motifs et que les griefs articulés sont contredits par son augmentation de salaire en décembre 2006, les félicitations et remerciements multiples prodigués quant à la qualité de son travail.

Elle insiste sur les attestations de ses collaboratrices qui louent la qualité de son travail et son dévouement à l'entreprise et dénigre celle de Madame [REDACTED] qui l'a remplacée, et qui éprouve un intérêt personnel direct dans cette action, alors qu'elle assumait les fonctions de responsable paie de son temps.

Elle l'accuse d'avoir commis des erreurs et insuffisances et assure qu'elle ne peut être rendue responsable de ces errements. A ses yeux, aucun préjudice n'a pu atteindre les salariés.

Elle met en avant de n'avoir agi que dans le seul intérêt de la société et de ses salariés et s'étonne qu'aucune procédure contentieuse ne soit citée alors qu'il s'agit du huitième grief de la lettre de licenciement.

Elle expose le caractère discriminatoire du licenciement, eu égard à sa grossesse, comme le rappelle l'article L.122-45 du Code du Travail, alors que le Directeur Recherche et Développement a été licencié pour cause réelle et sérieuse, le même mois, dans des conditions identiques. Elle suggère, ainsi, que le licenciement n'étant possible pour les femmes enceintes, qu'en cas de faute grave, c'est cette dernière solution qui a été choisie par la direction en procédant à une surqualification totalement illicite ; sur les conséquences de la nullité du licenciement, elle observe que la période couverte par la nullité est assimilée à du temps de travail effectif, fait référence à l'article 29 de la



Convention Collective pour l'indemnité de licenciement et quant aux primes sur objectifs, elle développe qu'elle doit être considérée comme ayant fait partie des effectifs jusqu'au terme de son préavis, le 10 novembre 2008.

Elle s'étend sur le préjudice lié à sa situation précaire qui justifie pleinement une allocation bien supérieure à celle prévue à l'article L.122-14-4 du Code du Travail, étant radiée du régime de l'assurance chômage depuis le 23 mars 2008. Aussi prétend-t-elle à 133.488 euros, soit 18 mois de salaires.

Elle plaide pour la reconnaissance de son préjudice moral et la procédure vexatoire unique dans les annales pour une femme enceinte qui ont eu une conséquence certaine sur sa grossesse et revendique, à cet égard, une somme de 88.992 euros, soit 12 mois de salaires.

Subsidiairement, elle sollicite le règlement de sa prime d'objectifs prorata temporis et expose ses demandes relatives aux congés payés.

Eu égard à son préjudice, elle estime devoir demander l'affichage de l'arrêt dans les locaux de la société pendant trente jours consécutifs et la rectification des documents de rupture.

## 2 / Ceux de la SA Y , employeur.

Au vu des articles L.1132-1, 1234-9 et 1332-4 du Code du Travail et de la Convention Nationale du 13 mars 1972 des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, elle conclut :

- à l'irrecevabilité de toute nouvelle demande qui n'aurait pas été soumise aux premiers juges, notamment la demande de capitalisation des intérêts, et, subsidiairement, à son rejet,
- à la confirmation, en sa totalité, du jugement contesté,
- au débouté des autres demandes de Madame [REDACTED],
- et à sa condamnation à lui régler une somme de 5.000 euros, au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Elle évoque les nombreux dysfonctionnements dans sa gestion des ressources humaines, ses fautes et la forte démotivation du personnel placé directement sous ses ordres mais aussi des autres services de l'entreprise qui relèvent bien, non de la simple insuffisance professionnelle mais bien du terrain disciplinaire.

Elle énumère, ainsi, les griefs articulés contre elle :

- la non application des taux de retraite en régime ARRCO liés à l'harmonisation des différents régimes au 1<sup>er</sup> janvier 2005, qui était obligatoire, ce qui a conduit la société à supporter un surcoût indu lié au retard ;
- le traitement dans des délais tout à fait anormaux de plusieurs dossiers de règlement de soldes de tout compte au moment du départ de salariés, comme Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] ;

- la non adhésion de certains collaborateurs au contrat de retraite sur-complémentaire en vigueur dans l'entreprise alors même que les cotisations salariales avaient été prélevées et ce, sur plusieurs années : il a fallu après le départ de Madame [REDACTED], trouver des solutions amiables avec chaque salarié sous forme de régularisation d'arriérés de cotisations auprès de l'U.F.F. ou de remboursement au salarié des cotisations prélevées ;
- le prélèvement de cotisations salariales de retraite pour d'autres salariés sans contrepartie de la mise en place du contrat correspondant.

Elle cite les dispositions de l'article L.1332-4 du Code du Travail pour souligner qu'il suffit qu'un seul fait reproché soit situé dans les deux mois avant la mise en oeuvre de la procédure de licenciement pour que l'ensemble des autres faits ne soient pas prescrits.

Elle estime la gravité des fautes reprochées à hauteur des responsabilités qui pesaient sur les épaules de Madame [REDACTED] Directrice des Ressources Humaines, alors qu'elle avait une parfaite connaissance des problèmes soulevés sur lesquels ses collaborateurs l'avaient alertée.

Elle note, au passage, que Madame [REDACTED] n'a jamais contesté la réalité des griefs articulés contre elle.

Au titre de la discrimination, elle assure que le cas de cette jeune femme ne saurait s'assimiler à d'autres licenciements, avec sa spécificité propre et ses fautes graves avérées.

Pour la prime d'objectifs, elle expose que la salariée ne peut revendiquer la moindre prime sur objectifs pour l'exercice 2007, dès lors qu'elle était absente des effectifs au 31 décembre 2007, comme la grille de fixation des objectifs signée par elle le 5 avril 2007 l'exprime, et en l'absence d'usage contraire.

Subsidiairement, elle développe la non-réalisation des objectifs individuels de Madame [REDACTED].

Enfin, elle explique les raisons pour lesquelles les prétentions à des congés payés pour 2005-2006, 2006-2007 restent vaines et motive l'information de la mise à pied infligée par la nécessité d'assurer une gestion raisonnable de l'intérim, compte tenu de l'importance de ses fonctions.

### 3 / Ceux de la H.A.L.D.E.

Le 7 janvier 2008, Madame [REDACTED] a saisi la H.A.L.D.E. d'une réclamation relative à son licenciement, qu'elle assimilait à une mesure discriminatoire en raison de sa grossesse.

Par délibération du 8 décembre 2008, la H.A.L.D.E. a considéré que le licenciement pour faute grave de Madame [REDACTED] n'était pas justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et qu'il entraînait dans le champ d'application de l'article L.1134-1 du Code du Travail qui prévoit la nullité du licenciement.

Elle rappelle que l'ancienneté d'un salarié en l'absence de reproche antérieur, est de nature à atténuer la gravité de la faute.



La H.A.L.D.E. considère que le recours à la faute grave pour licencier une femme enceinte est susceptible de constituer une discrimination, dès lors qu'il est avéré que l'employeur a recouru à cette qualification pour pallier l'impossibilité de licencier cette salariée pour insuffisance professionnelle ou cause réelle et sérieuse.

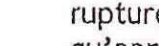
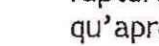
### MOTIFS DE LA DÉCISION

La notification du jugement est intervenue le 12 août 2008, en sorte que l'appel, régularisé au Greffe de cette Cour le 19 septembre 2008, dans le délai légal d'un mois, est recevable en la forme.

#### 1 / Sur les exceptions d'irrecevabilité et de prescription.

□ En procédure orale devant la Chambre Sociale d'une Cour d'Appel, les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, comme cela ressort de l'article ancien R 516-2 du Code du Travail, en vigueur au moment de cette procédure. Aussi l'exception d'irrecevabilité soulevée par l'employeur devra-t-elle être rejetée comme infondée.

□ L'article L.122-44 du Code du Travail, L.1332-4, prescrit qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites au delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance...

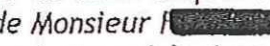
En l'espèce, la SA  a invoqué des faits, certes, dont l'antériorité remontait à plus de deux mois, dont aussi certains qui se perpétuaient au moment de l'engagement de la procédure de licenciement à son égard, par exemple la délivrance de documents de rupture à Madame  ou à Monsieur  : la première n'a pu les obtenir qu'après le départ de Madame  et le second, seulement le 14 septembre 2007, soit un mois avant le licenciement de la Directrice des Ressources Humaines.

Il en ressort que la prescription s'avère inopérante, en l'espèce et qu'elle devra donc être écartée.

#### 2 / Sur la nature de la faute invoquée à l'appui du licenciement.

La faute grave est celle résultant d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail... d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, rappelle l'ancien article L.122-6 du Code du Travail.

En l'occurrence, la lettre de licenciement du 18 octobre 2007 pour fautes graves expose:

*« Lors de notre entretien du jeudi 11 octobre 2007 au cours duquel vous étiez assistée de Monsieur  et en présence de Monsieur , nous avons été amenés à évoquer les faits qui vous sont reprochés dans l'exercice de vos fonctions de Directrice des Ressources Humaines et qui ont motivé la mise à pied à titre conservatoire qui vous a été notifiée lors de notre entretien du 1<sup>er</sup> octobre 2007.*



Ces faits concernent votre manque de rigueur, d'efficacité et de loyauté dans votre travail. En effet nous avons pu constater :

- que généralement peu ou pas de réponse sont apportées aux demandes qui vous sont adressées par les salariés de l'entreprise,
- une lenteur excessive dans vos délais de réponse à toute requête que ce soit en interne mais également vis à vis de partenaires extérieurs à l'entreprise,
- d'une façon générale, votre gestion du personnel a eu pour conséquence une forte démotivation du personnel directement sous vos ordres mais également du personnel des autres services de l'entreprise,
- la non application des taux de retraite en régime ARRCO liés à l'harmonisation des différents régimes au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et dont la régularisation mi-2007 entraîne un coût financier supporté par l'entreprise (régularisation des cotisations salariales non prélevées et paiement des cotisations patronales),
- le traitement dans des délais tout à fait anormaux de plusieurs dossiers de règlement de solde de tout compte au moment du départ de salariés, ayant été jusqu'à une procédure prud'homale pour l'un des dossiers,
- la non adhésion de certains collaborateurs au contrat de retraite sur-complémentaire en vigueur dans l'entreprise alors même que les cotisations salariales ont été prélevées, et ce sur plusieurs années,
- le prélèvement de cotisations salariales de retraite pour d'autres collaborateurs sans contrepartie de la mise en place du contrat correspondant et ce sur plusieurs années,
- un nombre très élevé de procédures contentieuses.

Lors de notre entretien, vous vous êtes contentée de nier les faits sans y apporter d'argumentation ou d'éléments contradictoires qui nous auraient permis de modifier notre appréciation.

Compte tenu de la gravité de ces faits qui mettent gravement en cause la bonne marche et l'image de l'entreprise, je suis amené à prononcer à votre égard une mesure de licenciement pour faute grave avec effet immédiat. »

Madame [REDACTED] avait approuvé et signé les missions et responsabilités ressortant de sa fonction de Directrice des Ressources Humaines le 3 mars 2006 (pièce 33 de l'employeur).

A ce titre, elle devait, entre autres,

- ❶ assurer la gestion des ressources humaines du personnel de sa direction,
  - gérer sa charge de travail,
  - contrôler la bonne exécution des tâches à effectuer,
  - le motiver, l'orienter, le sanctionner,
- ❷ détecter, anticiper et traiter, le cas échéant, les dysfonctionnements techniques et organisationnels en s'appuyant sur les compétences existant dans l'entreprise...



- gérer personnellement, si nécessaire, certains dossiers stratégiques,
- suivre l'évolution des projets Ressources Humaines, contrôler leur exécution, vérifier que les réalisations sont en phase avec ce qui a été décidé,
- résolution des contentieux prud'homaux dans l'entreprise, etc... etc...

a ) Sur la non application des taux de retraite harmonisés dans le cadre du régime ARRCO.

- Un courriel du 12 janvier 2005 de [REDACTED] de BAYARD RETRAITE à Madame [REDACTED] en charge de la paie au sein de la Directrice des Ressources Humaines, propose deux options quant au choix à opérer pour l'application de ces taux de retraite (pièce 5 de la société) ;
- Un courriel du 29 juin 2006 de Madame [REDACTED] à sa supérieure, Madame [REDACTED] (pièce 7) lui demande ce qu'elle doit faire en paie à propos des calculs de cotisations trimestrielles ;
- mais le dossier n'avait toujours pas avancé puisque le 10 août 2006 Madame [REDACTED] relance Madame [REDACTED] (pièce 8) lui rappelant que « ce point est mis en attente depuis début 2005... lorsque vous aurez pu avancer sur ce dossier avec la caisse IREPS, il conviendra de régulariser aussi ce point-là en paie... » ;
- Le 8 janvier 2007 (pièce 9) le dossier a peu évolué puisque Madame [REDACTED] lui envoie ce courriel lui rappelant, entre autres, « suite à vos échanges avec l'IREPS, quelle est votre position vis à vis de l'augmentation des cotisations (harmonisation janvier 2005) ? Ils mentionnent encore 7,625 sur leurs appels à cotisation du quatrième contre 7,50 enregistré et calculé en paie ;
- Un autre courriel du 3 juillet 2007 (pièce 10), elle questionne sa supérieure : « le montant calculé sur le bordereau n'est pas identique au montant calculé en paie. Si on poursuit sur la même voie, cela signifie que j'enverrai un chèque non conforme à la déclaration. Qu'en pensez-vous ? »
- Un courrier de BAYARD RETRAITE PRÉVOYANCE du 8 août 2007 prévient Madame [REDACTED] (pièce 13) du débit actualisé de 10.126,71 euros correspondant aux cotisations différentielles depuis l'application du taux moyen (appelées à 7,625 %) sur la tranche A des collaborateurs ainsi qu'aux majorations de retard correspondantes ;
- Et le 21 août 2007, Madame [REDACTED] (pièce 14) fait valoir à Madame [REDACTED] qu'il doit être régularisé un total de 18.300 euros auprès de l'ARCCO soit 7.100 euros pour l'exercice 2005, 7.350 euros pour celui de 2006 et 3.850 euros pour les deux premiers trimestres 2007 ;
- Le 10 octobre 2007, Madame [REDACTED], qui a remplacé Madame [REDACTED] sollicite une remise gracieuse pour les intérêts de retard de 842,06 euros, qui est accordée le 7 janvier 2007, mais la Société X est invitée « à prendre toutes dispositions utiles pour éviter le renouvellement d'une telle mesure ».
- Le 7 septembre 2007, Madame [REDACTED] ose écrire dans un courriel à Madame [REDACTED] « qu'elle découvre cette situation... »



b ) Sur la non adhésion de certains salariés au contrat de retraite complémentaire.

Les pièces 24 et suivants de la SA Y démontrent que les dossiers suivants traînent, en raison de l'absence de réponse de Madame [REDACTED].

Des courriels des 6 mars, 7 avril, 29 juin, 31 août, 28 novembre 2006 de Madame [REDACTED] appellent l'attention de Madame [REDACTED] sur le cas de Monsieur [REDACTED], mais aussi de Messieurs [REDACTED], [REDACTED] et [REDACTED].

Le 28 novembre 2006, elle lui signale que « Madame [REDACTED] est toujours en attente du dossier d'inscription de Monsieur [REDACTED] au 5 janvier 2006... les versements des cotisations des deuxième et troisième trimestres sont bloqués faute d'avoir adressé ces documents... laissez-moi le dossier société signé, je pourrai, ainsi, me charger de son envoi... »

Mais le 8 janvier 2007, Madame [REDACTED] interroge à nouveau Madame [REDACTED] : « suite au dernier point que je vous ai fait le 28 novembre 2006, avez-vous pu prendre contact avec Madame [REDACTED] et lui envoyer les documents en attente ? »

c ) Prélèvement de cotisations salariales sans mise en place d'un contrat de retraite complémentaire.

Le cas de Monsieur [REDACTED] illustre l'exemple de prélèvement de cotisations sociales sans mise en place d'un contrat de retraite complémentaire ce qui est rappelé dans un courriel de Madame [REDACTED] du 29 juin 2006 : J'en profite pour attirer votre attention sur les différents points qui restent non solutionnés : contrat articles 83, ressources, ex siemens (cela concerne Monsieur [REDACTED] actuellement pour qui nous prélevons les cotisations) ».

d ) Retards dans le paiement de solde de tout compte.

□ Madame [REDACTED] a été licenciée en 2005. Le 6 août 2007, n'ayant pas reçu les documents de fin de contrat, elle les réclame à Madame [REDACTED] par lettre manuscrite « je vous ai téléphoné à deux reprises à ce sujet, mais n'ai rien reçu à ce jour ».

Ce même 6 août 2007, courriel de Madame [REDACTED] à Madame [REDACTED] à ce sujet.

Un autre courrier de Madame [REDACTED] le 24 septembre 2007 se plaint que la situation n'a pas évolué « après un entretien téléphonique dernièrement, vous m'avez dit que ces documents me seraient envoyés et je n'ai rien reçu à ce jour » (pièce 21).

Le 25 septembre 2007, Madame [REDACTED] cable à madame [REDACTED] « qu'elle s'occupe de [REDACTED] à distance » ce qui ne sera fait qu'après son départ, le 26 novembre 2007, par Madame [REDACTED].

□ Monsieur [REDACTED] licencié le 9 février 2006 n'a reçu ses documents de rupture que le 18 septembre 2007, comme cela relève du Procès Verbal de Conciliation partielle du 18 septembre 2007 du Conseil de Prud'hommes de NANTES, alors que ces pièces auraient dû être remises dans les jours qui suivaient le 9 février 2006, au cousin de l'intéressé, lui-même incarcéré à la maison d'arrêt de NANTES.



e ) Le manquement du personnel.

Madame [REDACTED], gestionnaire temps et activités, collaboratrice de Madame [REDACTED], depuis mars 2003, a pu constater que l'ambiance de travail et les relations entre salariés et Direction des Ressources Humaines sont progressivement devenues plus difficiles... ayant de moins en moins de responsabilités et d'autonomie sur les dossiers que nous traitions, contrairement au fonctionnement antérieur... elle ne nous tenait plus informés des éléments nécessaires dans le suivi des dossiers... elle ne souhaitait pas que l'on prenne du temps pour répondre aux questions des salariés et parce qu'elle ne souhaitait pas que l'on réponde nous-mêmes... ce climat très tendu dans le service était très difficile à gérer nerveusement et la baisse du travail et de nos responsabilités étaient très démotivantes... j'ai pu apprécier le changement, en ce qui concerne le climat de travail, tant au sein du service que de l'entreprise qui se trouve aujourd'hui dans une nouvelle dynamique... ».

Dans un courriel du 26 février 2006, Madame [REDACTED] admet une baisse de la fréquence des réunions de service.

Madame [REDACTED] et Monsieur J. [REDACTED], représentants du personnel, attestent pour leur part « avoir été confrontés au manque de communication avec Madame [REDACTED]... lors de notre enquête, il s'est révélé un malaise social dans l'entreprise... depuis le départ de Madame [REDACTED], nous constatons une ouverture et un dialogue absents jusqu'alors. Les salariés sont actuellement détendus et en confiance... ».

De son côté, Madame [REDACTED] produit des attestations positives sur son action, tant de Monsieur [REDACTED] le Directeur Général licencié en même temps qu'elle, que de Madame [REDACTED], une de ses collaboratrices.

La Cour considère qu'en égard

- à l'ancienneté de Madame [REDACTED] : dix ans,
- à l'absence de sanctions disciplinaires,
- aux messages de félicitations et de vœux prodigués jusqu'à fin 2006 et début 2007,

les fautes graves ne sauraient être caractérisées, dès lors que la SA Y ne pouvait ignorer les dysfonctionnements repérés au sein de la Direction des Ressources Humaines. En les laissant perdurer, elle acceptait de voir maintenir Madame [REDACTED] à son poste.

Elle n'est donc pas fondée de considérer que ces faits s'analysent comme une faute grave, rendant impossible son maintien au sein de l'entreprise, même pendant la période de préavis.

Les cinq séries de faits analysés plus haut doivent s'appréhender comme une cause réelle et sérieuse de licenciement, en raison de la position de Madame [REDACTED], née en 1974, qui dirigeait les relations humaines de l'entreprise et à qui on peut exiger plus que d'un cadre moyen.



Il ne s'agissait pas d'insuffisances professionnelles mais bien d'erreurs qui ont porté préjudice à la Société et aux salariés et qui entraînent bien dans le cadre de ses fonctions:

- la non affiliation a porté atteinte aux droits des salariés concernés, a désorganisé le fonctionnement de l'entreprise sur ce point-là et l'a discréditée aux yeux des organismes sociaux,
- le manque de dialogue social a créé un climat délétère dont salariés et entreprise ont eu à se plaindre, entre autres.

### 3 / Sur les conséquences de la cause réelle et sérieuse du licenciement.

L'ancien article L.122-45 de Code du Travail rappelle qu'aucun salarié ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, ... en raison de sa grossesse.

Monsieur [REDACTED], Directeur Recherche et Développement a été licencié pour cause réelle et sérieuse et Madame [REDACTED] pour faute grave, alors que les deux lettres de licenciement restent assez similaires et contemporaines.

Cette option de la faute grave était la seule qui pouvait être prise, dès lors que Madame [REDACTED], avait informé, dès le 2 octobre 2007, de la situation de grossesse qui la concernait, la Société, par un certificat médical qui la justifiait. Le licenciement qui suivait, le 18 octobre 2007, ne pouvait être recevable que dans le cas d'une faute grave, la grossesse protégeant la femme salariée dans tous les autres cas.

La SA Y ne prouve pas suffisamment, dans ces conditions que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Comme l'article précité édicte que toute disposition ou acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit, la Cour devra constater la nullité du licenciement avec toutes ses conséquences de droit.

### 4 / Sur les conséquences de la nullité du licenciement.

Madame [REDACTED] ne revendique pas sa réintégration.

La Cour doit donc se pencher sur ses demandes de sommes diverses.

#### a.) Les salaires afférents à la période légale de protection.

En application de l'article L.122-30 du Code du Travail, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité, qui est assimilée à du temps de travail effectif, qui s'étend du 20 octobre 2007 au 10 août 2008, soit 78.686,63 euros bruts et 7.868,66 euros de congés payés afférents.

b.) L'indemnité compensatrice de préavis.

Il s'agit d'une somme de trois mois de salaires pour les cadres, soit 16.028,88 euros bruts, outre la somme de 1.602,88 euros bruts de congés payés afférents, sommes dont le quantum n'est pas contesté, subsidiairement, par la Société.

c.) L'indemnité conventionnelle de licenciement.

L'article 29 de la Convention Collective Nationale du 13 mars 1972 des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie prescrit l'allocation d'une indemnité distincte du préavis de

- 1/5ème de mois par année d'ancienneté,
  - 3/5ème de mois par année d'ancienneté au delà de 7 ans,
- soit 20.764,80 euros nets.

d.) Sur les dommages et intérêts.

La salariée victime d'un licenciement nul a droit au paiement d'une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et dont le montant est au moins égal à celui prévu par l'article L.122-14-4 du Code du Travail soit six mois de salaires minimum.

Elle justifie être restée au chômage après la naissance de son enfant en mai 2008 jusqu'à maintenant.

Il est à regretter que la Société ait averti tous ses salariés de sa mise à pied et de son remplacement immédiat, même en intérim par Madame [REDACTED].

Tout bien considéré, la Cour estime devoir lui allouer, au titre des préjudices matériel et moral réunis, une somme cantonnée à 45.000 euros.

e.) Sur le droit individuel à la formation.

Eu égard aux dispositions de l'article L.933-6 du Code du Travail sur le droit individuel à la formation l'employeur est tenu d'informer dans la lettre de licenciement, le salarié de ses droits en matière de droit individuel à la formation.

Elle a été privée du bénéfice de ses dispositions ce qui caractérise un préjudice qui sera compensé par une somme arbitrée à 1.500 euros.

f.) Sur le paiement de la prime sur objectif 2007.

Dès lors que le licenciement est nul, Madame [REDACTED] était toujours dans l'entreprise au 31 décembre 2007 ce qui permet, de déclarer recevable en la forme sa demande.

L'application de la règle « prorata temporis » ne peut s'appliquer à la cause, dès lors que la SA Y a prononcé un licenciement nul et qu'elle ne peut lui voir supprimer la quote part de sa prime 2007 du 19 octobre au 31 octobre 2007, alors que la responsabilité de l'éviction incombe à la Société.



L'objectif personnel que je vous avais fixé dans ce domaine est maintenant plus que confirmé lui avait écrit, le Directeur Général le 8 septembre 2007.

- le critère EBITA, commun aux autres cadres de la Société est atteint à 93,86 %, ce qui donne 43,96 points ;
- le critère CHAMP est atteint à 200 %, ce qui vaut 50 points.

L'objectif personnel de Madame [REDACTED] la négociation de l'accord 35 heures a été rempli : la CFTC a signé le nouvel accord sur le temps de travail le 29 juin 2007, qui a été soumis à référendum auprès de l'ensemble des salariés le 7 septembre 2007 : la participation a atteint 81,20 % et l'accord a obtenu 139 votes positifs contre 59 négatifs, en sorte qu'il a été validé pour l'ensemble des salariés.

Le nombre de points acquis s'élève donc à 118,46 (43,46 + 50 + 20 + 5) soit un droit à prime variable pour 2007 à 24.876,60 euros bruts outre 2.487,66 euros bruts de congés payés afférents.

#### g.) Sur les congés payés.

Elle bénéficie d'un reliquat de congés payés pour 2005 - 2006 de cinq jours, soit 1.460,15 euros bruts : il existait, en effet, un usage au sein de la direction en vigueur dans la Société, qui permettait aux membres du Comité de Direction n'ayant pas soldé leurs congés de l'exercice N - 2 de les reporter sur l'exercice suivant sans les perdre, notamment quand ses congés n'avaient pas pu être pris pour répondre aux besoins de l'activité de l'entreprise, ce qui était le cas de Madame [REDACTED]

Pour les congés payés 2006, 2007, il lui restait à prendre 27 jours ouvrés de congés payés, comme cela résulte de son bulletin de salaire de septembre 2007.

Aussi sa créance à cet égard se montre-t-elle 2.268 euros bruts, en appliquant la règle du dixième qui lui est la plus favorable.

#### h.) Le rappel dû en raison de l'augmentation collective.

Comme le licenciement est nul, Madame [REDACTED] était toujours en poste au 31 décembre 2007, en sorte que l'augmentation générale des salaires de 1,9 % pour les cadres, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> mai 2007, lui est parfaitement applicable pour 521,10 euros bruts outre 52,11 euros de congés payés afférents.

#### 5 / Sur les autres demandes.

De la même manière que la Société n'avait pas à stigmatiser madame [REDACTED] en proclamant à tous sa mise à pied, la Cour considère que les agissements de la Société ne doivent pas être mis à l'index par un affichage provocant et contraire à la paix sociale au sein de l'entreprise : cette demande avec ses annexes sera repoussée comme mal fondée.

Pour les frais de l'article 700 du Code de Procédure Civile, exposés en première instance et en appel, la Cour lui allouera 3.000 euros et la capitalisation des intérêts devra intervenir, un an après qu'ils auront été dus.

Il découle de ce qui précède que les demandes contraires de la SA Y seront rejetées comme infondées, les droits à la participation et à l'intéressement de Madame [REDACTED] devant être calculés jusqu'au 10 novembre 2008, date de la fin du préavis, comme demandé dans ses conclusions.

#### PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement,

REÇOIT, en la forme, l'appel de Madame [REDACTED],

AU FOND, INFIRME en toutes ses dispositions le jugement critiqué (Conseil de Prud'hommes d'ORLÉANS, section encadrement du 3 septembre 2008),

ET STATUANT, à nouveau,

ÉCARTE l'irrecevabilité des demandes nouvelles et la prescription,

CONSTATE la nullité du licenciement de Madame [REDACTED],

ET, en conséquence, CONDAMNE la SA à lui payer :

- ▶ 78.686,63 euros bruts de salaires afférents à la période légale de protection et 7.868,66 euros bruts de congés payés afférents,
- ▶ 16.028,88 euros bruts d'indemnités de préavis et 1.602,88 euros de congés payés afférents ,
- ▶ 20.764,80 euros nets d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- ▶ 45.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice matériel et moral,
- ▶ 1.500 euros de dommages et intérêts pour le droit individuel à la formation,
- ▶ 24.876,60 euros bruts de primes sur objectifs pour 2007 et 2.487,66 euros bruts de congés payés afférents,
- ▶ 1.460,15 euros bruts de congés payés pour 2005 - 2006 et 2.268 euros bruts pour les congés payés de 2006 -2007,
- ▶ 521,10 euros bruts pour l'augmentation de salaire 2007 et 52,11 euros de congés payés afférents,
- ▶ 3.000 euros pour les frais de l'article 700 du Code de Procédure Civile en première instance et en appel ;



CONDAMNE la SA Y à remettre à Madame [REDACTED] les bulletins de salaires, une attestation ASSEDIC rectifiée et un certificat de travail conformes à cet arrêt, et à calculer ses droits à la participation et à l'intéressement jusqu'au 10 novembre 2008,

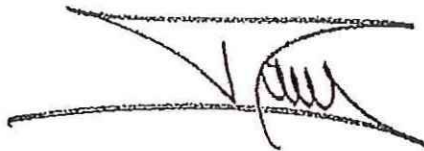
DIT que ces sommes seront affectées de l'intérêt au taux légal et que la capitalisation interviendra un an après qu'ils seront dus,

DÉBOÛTE les parties de toutes leurs autres demandes,

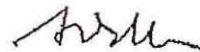
CONDAMNE la SA Y aux dépens de première instance et d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par le Président de Chambre et par le Greffier

Geneviève JAMAIN



Daniel VELLY



POUR EXPEDITION CONFORME  
Le Greffier,

