

Références à rappeler :

N° RG : N° RG F 15/02010

Section Encadrement

Demandeur :

CONTRE

Défendeur(s) :
SAS IPSEN PHARMA

à

Demandeur

C/

SAS IPSEN PHARMA
65 quai Georges Gorse

92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

Défendeur

Avis important

Les voies de recours (délais et modalités) sont mentionnées à la suite de la présente notification.

Code de Procédure Civile :

Article 647-1 :

- La date de notification, y compris lorsqu'elle doit être faite dans un délai déterminé, d'un acte judiciaire ou extrajudiciaire en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna, en Nouvelle-Calédonie et dans les Terres australes et antarctiques françaises ainsi qu'à l'étranger est, à l'égard de celui qui y procède, la date d'expédition de l'acte par l'huissier de justice ou le greffe ou, à défaut, la date de réception par le parquet compétent.

Article 668 :

- Sous réserve de l'article 647-1, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui à qui y procède, celle de l'expédition et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

Article 680 :

- L'acte de notification d'un jugement à une partie doit indiquer de manière très apparente le délai d'opposition, d'appel ou de pourvoi en cassation dans le cas où l'une de ces voies de recours est ouverte, ainsi que les modalités selon lesquelles le recours peut être exercé ; il indique, en outre, que l'auteur d'un recours abusif ou dilatoire peut être condamné à une amende civile et au paiement d'une indemnité à l'autre partie.

Par la présente lettre recommandée avec demande d'avis de réception, le greffier en chef, en application de l'article R 1454-26 du Code du Travail, vous notifie le jugement ci-joint rendu

le **JEUDI 19 JUILLET 2018**

La voie de recours qui vous est ouverte contre cette décision, est :

opposition,

appel devant la Cour d'appel de Versailles

pourvoi en cassation,

pas de recours immédiat.

Le **19 JUILLET 2018**

P/ Le directeur de greffe



JUGEMENT

Extraits des Minutes
du Secrétariat-Greffier
du Conseil de Prud'Hommes
de Boulogne-Billancourt

MINUTE

Audience publique du 19 JUILLET 2018

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT :

Madame DRAVERS, Président Conseiller (S)
Monsieur DENEANU, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur VANPARYS-TORRES, Assesseur Conseiller (E)
Madame GIGNOUX, Assesseur Conseiller (E)

assistés lors des débats de Madame CHABAUD, Greffier
et lors du prononcé de Madame LEMARCHAND,
Greffier, signataire du présent jugement qui a été mis à
disposition au greffe de la juridiction

Entre

[REDACTED]

Assistée de Me Denis DELCOURT-POUDENX (Avocat
au barreau de PARIS)

DEMANDEUR

Et

SAS IPSEN PHARMA
65 quai Georges Gorse
92100 BOULOGNE-BILLANCOURT

Représenté par Me Pierre ROQUECAVE (Avocat au
barreau de LYON) substituant Me Philippe CLEMENT
(Avocat au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

N° RG : N° RG F 15/02010

Section Encadrement

Demandeur :

CONTRE

Défendeur(s) :

SAS IPSEN PHARMA

18/00604

JUGEMENT

Qualification : Contradictoire
en premier ressort

Copies adressées par lettre recommandée avec
demande d'accusé de réception le : 19/07/18

Copie certifiée conforme comportant la
formule exécutoire, délivrée

le 19/07/18
à [REDACTED]

EXPÉDITION COMPORTANT LA
FORMULE EXÉCUTOIRE

PROCÉDURE

- Vu la date de saisine du conseil : **25 novembre 2015** ;
- Vu la convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée avec accusé de réception, à l'audience du Bureau de conciliation du **28 avril 2016**, date à laquelle le conseil a constaté l'absence de conciliation des parties ;
- Attendu que la cause a été renvoyée à l'audience du Bureau de jugement du **23 mars 2017** ;
- Attendu que les débats ont eu lieu à l'audience publique du **19 avril 2018**, date à laquelle les parties ont comparu comme indiqué en première page ;
- Attendu qu'à l'issue des débats, l'affaire a été mise en délibéré au : **05 juillet 2018** ;
- Attendu que le délibéré a été prorogé au : **19 juillet 2018** ;

LES FAITS

Madame [REDACTED] née en 1971, a été engagée le 26 janvier 2009, en contrat de travail écrit à durée indéterminée, par la société IPSEN PHARMA. En son dernier état, elle occupait le poste de Responsable des Études Marketing et Ventes, groupe 8, niveau 2. de la convention collective nationale des Industries Pharmaceutiques, moyennant une rémunération mensuelle brute sur les 12 derniers mois de 7 523,89 € et un travail réparti sur 216 jours annuels. La rémunération de Madame [REDACTED] était composée d'un salaire fixe payé sur treize mois et d'un bonus de 12,5% sur objectifs collectifs et individuels.

La société employait environ 1000 salariés.

Madame [REDACTED] était en arrêt maladie à partir du 20 juillet 2015 ; elle ne reprenait pas son poste de travail. Elle saisissait le Conseil de céans le 25 novembre 2015 ; elle lui demandait de résilier son contrat de travail aux torts de la société IPSEN PHARMA.

Elle était convoquée à entretien préalable le 08 décembre 2015 pour un entretien fixé le 16 décembre 2015 auquel elle se rendait et était assistée. La société IPSEN PHARMA notifiait son licenciement pour faute grave à Madame [REDACTED] le 05 janvier 2016.

Madame [REDACTED] demande au Conseil de :

Dire et juger que la convention de forfait jours lui est inopposable ;

Condamner en conséquence la société IPSEN PHARMA à lui verser les sommes suivantes :

- ✓ 69 390,64 € au titre des heures supplémentaires, outre 6 939,06 € au titre des congés payés afférents pour les années 2012 à 2015 ;
- ✓ 17 077,83 € au titre de la contrepartie obligatoire en repos ;
- ✓ 25 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect du repos quotidien et hebdomadaire ;
- ✓ 15 000,00 € à titre d'indemnité distincte pour exécution déloyale de la convention de forfait en jours en l'absence d'entretien annuel relatif à la charge de travail (article L. 3121-46 du Code du travail) ;
- ✓ 57 514,74 € à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé à titre principal ou 45 143,34€ à titre subsidiaire ;
- ✓ Fixer en conséquence la moyenne des rémunérations de Madame [REDACTED] à la somme de 9 585,79 € ;
- ✓ Dire et juger que Madame [REDACTED] a subi sur son lieu de travail des agissements répétés de harcèlement moral ;
- ✓ Condamner en conséquence la société IPSEN PHARMA à lui payer la somme de 50 000,00€ à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le harcèlement moral ;
- ✓ Dire et juger que l'arrêt maladie de Madame [REDACTED] résulte d'un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur ;
- ✓ Condamner en conséquence la société IPSEN PHARMA à lui payer la somme de 30 000,00€ à titre de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité ;
- ✓ Prononcer à titre principal la résiliation judiciaire du contrat de travail ;
- ✓ Dire et juger que le licenciement de Madame [REDACTED] est nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse ;
- ✓ Condamner en conséquence la société IPSEN PHARMA à lui verser les sommes suivantes :
- ✓ 26 733,70 € à titre principal ou subsidiairement la somme de 20 983,29 € au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- ✓ 28 757,37 € et 2 875,74 € de congés payés afférents à titre principal ou subsidiairement
- 22 571,67 € et 2 257,17 € de congés payés afférents à titre d'indemnité conventionnelle de préavis ;
- ✓ 20 000,00 € de dommages et intérêts au titre de la rupture brusque et vexatoire ;
- ✓ 177 544,22€ à titre principal ou subsidiairement la somme de 135 430,02 € à titre d'indemnité pour licenciement nul et subsidiairement sans cause réelle et sérieuse ;

En tout état de cause :

- ✓ Condamner la société IPSEN PHARMA à payer à Madame [REDACTED] la somme de 5 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
- ✓ Enjoindre à la société IPSEN PHARMA de remettre à Madame [REDACTED] l'attestation Pôle Emploi, le solde de tout compte et les bulletins de salaire conformes à ses prétentions sous astreinte de 50,00 € par jour de retard et par document à compter du prononcé de la décision ;
- ✓ Ordonner l'exécution provisoire sur le tout sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile ;
- ✓ Condamner la société IPSEN PHARMA aux éventuels dépens ;
- ✓ Faire application de l'intérêt au taux légal sur toutes les demandes tendant au paiement de sommes d'argent ; et fixer le point de départ des intérêts : à la date d'introduction de la demande en justice pour les sommes ayant le caractère de salaires, ou celle du prononcé du jugement à intervenir pour les autres sommes.

La société IPSEN PHARMA demande au Conseil de débouter Madame [REDACTED] de l'ensemble de ses demandes et de la condamner à lui verser la somme de :

- ✓ 5 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

LES DIRES DES PARTIES

MADAME CORNET-CORAZZA

Fait valoir que :

- En 2015, elle a refusé de signer la proposition d'avenant visant à réduire sa rémunération variable de 12 à 10% ;
- Ses entretiens d'évaluation de 2011 à 2014 sont satisfaisants ;
- Elle a bénéficié de promotions et de revalorisations de salaire ;
- Les difficultés sont apparues après le licenciement en septembre 2014 de son supérieur hiérarchique Monsieur [REDACTED] ;
- Monsieur [REDACTED], Directeur Général, lui a confié l'essentiel des responsabilités de Monsieur [REDACTED] ; ceci n'a pas reçu l'assentiment de son équipe ;
- À partir du mois de septembre 2014, elle s'est vue confier la direction opérationnelle du projet Chrysalide, qui a mobilisé plus de cinquante collaborateurs et qui était supervisé par Monsieur [REDACTED] ;
- En octobre 2014, obéissant à Monsieur [REDACTED], elle a dû licencier l'une de ses collaboratrices, Madame [REDACTED] ;
- Madame [REDACTED] qui a été recrutée au mois de juin 2015, pour remplacer Monsieur [REDACTED] a adopté des pratiques organisationnelles et des méthodes managériales brutales et inappropriées qui se sont traduites par :
 - une spoliation de ses responsabilités,
 - un comportement méprisant et agressif,
 - des reproches injustifiés.

- En juillet 2015, Madame [REDACTED] et Monsieur [REDACTED] l'ont reçue et l'ont informée que plusieurs collaborateurs se seraient plaints de son management ; la société l'informait qu'elle ne serait pas maintenue à son poste ;
- Le 20 juillet 2015, Madame [REDACTED] lui adressait un mail lui reprochant de ne pas l'avoir informée d'un incident avec un partenaire, la société PRIMEUM et l'a convoquée en présence de deux collaboratrices pour faire le point sur l'incident ; la société PRIMEUM reconnaissait sa propre erreur le 20 juillet 2015 ;
- Ceci l'a déstabilisée, à tel point que son médecin traitant a dû l'arrêter ;
- Elle n'a pas pu revenir au sein de la société et être mise en présence de Madame [REDACTED] ;
- Le diagnostic de syndrome anxiodépressif en lien avec une souffrance sur le lieu de travail a été confirmé par un psychiatre, une psychologue spécialiste de la souffrance au travail et par le Médecin du travail ;
- Suite à sa saisine du Conseil de Prud'hommes et de sa demande de résiliation judiciaire, la société IPSEN PHARMA l'a convoquée à entretien préalable et l'a licenciée pour faute grave ;
- Concernant sa charge de travail, elle était au forfait jours ; elle travaillait en moyenne entre 45 et 55 heures par semaine ; or, ni la convention collective, ni l'accord collectif de la société IPSEN PHARMA ni la convention individuelle de Madame [REDACTED] ne prévoient de mesures de nature à assurer la protection de sa sécurité et de sa santé ;
- Elle s'est vue imposer deux modifications unilatérales de son contrat de travail ;
- Elle a subi des agissements répétés de harcèlement moral caractérisés par une surcharge permanente de travail, une dépossession des responsabilités inhérentes à son poste, un comportement méprisant et agressif de sa nouvelle supérieure hiérarchique ;
- Elle a été arrêtée par son médecin du 20 juillet au 24 juillet 2015, puis du 20 août 2015 jusqu'à son licenciement.

LA SOCIÉTÉ IPSEN PHARMA

Fait valoir que :

- Madame [REDACTED] n'a jamais formulé la moindre observation concernant ses conditions de travail, sa charge de travail, les missions qui lui étaient confiées, ses relations avec ses supérieurs hiérarchiques ;
- L'arrêt maladie n'avait d'autre but que de permettre à Madame [REDACTED] de disposer du temps nécessaire afin de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle et élaborer une stratégie lui permettant de quitter la société sans avoir à subir les inconvénients d'une démission ;
- Le 19 août 2015, la salariée créait la société [REDACTED], spécialisée dans la gestion patrimoniale immobilière ;
- Madame [REDACTED] sollicitait, par l'intermédiaire de son conseil, la rupture amiable de son contrat de travail au mois d'octobre 2015 ;
- Au cours du dernier trimestre 2015, les salariés de l'équipe de Madame [REDACTED] rapportaient leur mal-être en raison des méthodes de management de leur supérieure hiérarchique ; la société constatait également de graves dysfonctionnements au sein de l'équipe, et apprenait la création d'une société par Madame [REDACTED] au mépris de son obligation de loyauté et d'exclusivité ;
- La demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail par le salarié obéit à des règles précises : le salarié doit apporter la preuve des griefs reprochés à son employeur ; les griefs doivent être établis de manière certaine et présenter un caractère suffisamment grave ; ces griefs doivent se baser sur des faits récents ;
- Madame [REDACTED] échoue à démontrer qu'elle aurait eu des activités complémentaires lors du départ de Monsieur [REDACTED] ; elle se constitue des preuves à elle-même ;

- La salariée ne démontre pas en quoi Madame [REDACTED] se serait immiscée dans son périmètre d'activité et en quoi elle l'aurait spoliée de ses fonctions ;
- La convention de forfait annuel en jours est tout à fait valable ;
- Madame [REDACTED] n'établit pas l'existence de faits laissant présumer un quelconque harcèlement moral de la part de l'entreprise ; en outre, elle n'a jamais formulé, jusqu'au courrier de son conseil en date du 02 octobre 2015, aucune observation relative à ce sujet ;
- La société n'a pas manqué à son obligation de sécurité de résultat à l'égard de Madame [REDACTED] ;
- Il n'existe aucun lien entre l'action initiée par Madame [REDACTED] devant le Conseil de Prud'hommes et son licenciement pour faute grave, de sorte que le Conseil devra débouter Madame [REDACTED] de sa demande au titre de la nullité du licenciement ;
- La faute grave de Madame [REDACTED] est avérée et étayée par les témoignages de ses subordonnés : Madame [REDACTED] adoptait à leur égard une attitude méprisante, dégradante et autoritaire ;

Pour l'exposé des moyens et prétentions des parties, il est renvoyé, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, aux conclusions déposées et soutenues à l'audience ainsi qu'aux prétentions orales.

MOTIFS DE LA DÉCISION

SUR LA CONVENTION DE FORFAIT JOURS

Attendu que, selon l'article L. 3121-58 du Code du travail : « *Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 :*

1° 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 de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. » ;

Attendu que Madame [REDACTED] assumait la fonction de Responsable des Études Marketing et Ventes, qu'elle était positionnée dans le groupe 8 niveau B de la Convention Collective Nationale des Industries Pharmaceutiques ;

Attendu que de 7 à 9, les groupes correspondent aux salariés qualifiés qui doivent résoudre des problèmes complexes et/ou supporter beaucoup de responsabilités, que ces salariés, en raison de leur expertise, sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise ;

Attendu que Madame [REDACTED] était placée sous la subordination du Directeur SFE ;

Attendu que l'article 5 du contrat, relatif à la durée du travail, stipule que : « *Compte tenu du niveau de responsabilités qui est le sien et du degré d'autonomie dont il dispose dans l'organisation de son emploi du temps, Madame CORNET-CORAZZA appartient à la catégorie des cadres autonomes, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée. Par conséquent, et conformément à l'accord sur l'aménagement du temps de travail applicable au sein de l'entreprise, Madame [REDACTED] sera soumise à un forfait jours de 216 jours travaillés par an... » ;*

Attendu que toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires ;

Attendu que la société IPSEN PHARMA et les organisations syndicales CFTC, CFE-CGC, CGT signaient un accord d'établissement le 22 février 2010 relatif à la durée du travail et à l'organisation du temps de travail ;

Attendu que, concernant les cadres autonomes, dont Madame [REDACTED] fait partie, l'article 8.1.10 de l'accord d'établissement relatif au Contrôle et Suivi de l'Organisation de la Charge de Travail stipule que :

« Suivi individuel et contrôle de la durée du travail : la durée du travail est décomptée selon le système déclaratif que le collaborateur effectue pour le suivi de son activité. Ce dispositif permet de contrôler le nombre de jours travaillés. Ces feuilles sont signées par les salariés concernés et leur supérieur hiérarchique. »

Entretien individuel annuel : Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-46 du Code du travail, chaque année, un entretien individuel sera organisé avec chaque salarié concerné afin de faire le point avec lui sur : sa charge de travail, son organisation du travail au sein de l'entreprise, l'amplitude de ses journées de travail, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, sa rémunération. L'objectif est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours... » ;

Attendu que la société IPSEN-PHARMA s'abstient de produire, au débat, les feuilles de temps signées par Madame [REDACTED] et par son supérieur hiérarchique ;

Attendu que la société IPSEN-PHARMA ne produit pas, au débat, les entretiens individuels annuels au cours desquels les éléments figurant à l'article L. 3121-46 du Code du travail ont été analysés ;

Attendu, en conséquence, que le Conseil dit que la convention de forfait en jours n'est pas applicable à Madame [REDACTED], il examinera alors la demande formulée au titre des heures supplémentaires ;

DEMANDE AU TITRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Attendu que l'article L. 3171-4 du Code du travail dispose que : *« 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 que la société IPSEN-PHARMA ne fournit aucun élément justifiant des horaires effectivement réalisés par Madame [REDACTED] ;

Attendu que Madame [REDACTED] travaillait plus de 35 heures par semaine, qu'elle produit son agenda Outlook pour les années 2012 à 2015, le journal des courriels envoyés et reçus pour les années 2012 à 2015, que par journée travaillée elle justifie du premier et du dernier courriel envoyé et/ou traités destinés à ses supérieurs hiérarchiques, à ses clients ou prestataires ou aux membres de son équipe ;

Attendu que Madame [REDACTED] produit l'attestation de Madame [REDACTED] qui a été son assistante, que celle-ci atteste qu'elles faisaient des points le matin à leur arrivée entre 08H00 et 08H30, qu'à partir de 09H00 Madame [REDACTED] enchaînait les réunions, restait souvent déjeuner à son bureau tout en travaillant, partait vers 18H45 à l'exception du lundi où elle pouvait travailler tard ;

Attendu que les pièces versées par Madame [REDACTED] permettent de démontrer qu'elle travaillait régulièrement tard le soir, tôt le matin, à son domicile après ses journées de travail, le weekend, et pendant ses congés et jours fériés ;

Attendu que Madame [REDACTED] justifie également d'un accroissement de sa charge de travail après le départ de son supérieur hiérarchique, Monsieur [REDACTED] en août 2014, ce par une augmentation du nombre de courriels reçus et envoyés au second semestre 2014 et au premier semestre 2015 et une augmentation des heures travaillées sur cette période ;

Attendu que Monsieur [REDACTED] et Monsieur [REDACTED], dans leurs attestations, évoquent l'un « *la charge de travail était très intense* », l'autre « *la charge de travail était insoutenable* » ;

Attendu que la société IPSEN-PHARMA ne démontre pas avoir demandé à Madame [REDACTED] de ne pas effectuer des heures supplémentaires ;

Attendu que Madame [REDACTED] informait la société IPSEN-PHARMA quant à sa charge de travail importante les 21 novembre 2014, 27 novembre 2014, 04 février 2015, 18 février 2015, 11 juin 2015 ;

Attendu que les parties s'opposent sur le nombre d'heures supplémentaires réellement effectuées par Madame [REDACTED] ;

Attendu que la société IPSEN-PHARMA démontre que certaines heures, comptées comme heures supplémentaires par Madame [REDACTED], n'ont pas été effectuées ;

Attendu que le Conseil retiendra des heures supplémentaires effectuées en 2014 et 2015 et octroiera les sommes suivantes à Madame [REDACTED] :

-2014	24 769,47 € ainsi que 2 476,94 € au titre des congés payés afférents ;
-2015	13 953,38 € ainsi que 1 395,33 € au titre des congés payés afférents ;
-2014	9 347,02 € au titre de la contrepartie en repos ;
-2015	1 593,17 € au titre de la contrepartie en repos.

Attendu que le Conseil fixe le salaire de référence de Madame [REDACTED] à la somme brute mensuelle de 9 585,79 €.

SUR LE NON-RESPECT DE LA DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE ET DU REPOS QUOTIDIEN

Attendu que l'article L. 3131-1 du Code du travail énonce : « *Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives, sauf dans les cas prévus aux articles L. 3131-2 et L. 3131-3 ou en cas d'urgence, dans des conditions déterminées par décret.* »

Attendu que l'article L. 3132-1 énonce : « *Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.* » ;

Attendu que Madame [REDACTED] fournit des informations démontrant que les temps de repos quotidiens et hebdomadaires n'ont pas été respectés, le Conseil condamnera la société IPSEN-PHARMA à verser à Madame [REDACTED] la somme de 10 000,00 € nets à titre de dommages et intérêts.

SUR LE SUIVI DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Attendu qu'il est avéré que la société IPSEN-PHARMA ne démontre pas avoir mis en place un système de suivi de la charge de travail de sa salariée par le biais d'un entretien annuel individuel ;

Attendu en conséquence que le Conseil de céans condamnera la société IPSEN-PHARMA à verser à Madame [REDACTED] la somme de 1 000,00 € nets à titre de dommages et intérêts.

SUR LE TRAVAIL DISSIMULÉ

Attendu que l'article L. 8221-5 du Code du travail énonce que « *Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :*

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent défini par voie réglementaire, ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales. » ;

Attendu que la société IPSEN-PHARMA et Madame [REDACTED] avaient conclu une convention individuelle de forfait en jours ;

Attendu que, si celle-ci a été invalidée par le Conseil du fait de l'absence de suivi de la charge de travail, l'élément intentionnel de dissimulation d'emploi n'est pas démontré par Madame [REDACTED], de sorte que le Conseil la débouterait de sa demande.

SUR LE HARCÈLEMENT MORAL

Attendu que l'article L. 1152-1 du Code du travail énonce que : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* » ;

Attendu que l'article L. 1152-4 du Code du travail dispose que : « *L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* » ;

Attendu que l'article L. 1154-1 du même Code énonce que : « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.* »

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles » ;

Attendu que, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge du fond d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que les mesures prises par lui sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que le juge du fond apprécie souverainement si le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement et si l'employeur prouve que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ;

Attendu que Madame [REDACTED] reproche à la société IPSEN-PHARMA une surcharge permanente de travail, une dépossession des responsabilités inhérentes à son poste, un comportement méprisant et agressif de sa supérieure hiérarchique qui ont eu pour effet d'altérer son état de santé mentale et de compromettre son avenir professionnel ;

Attendu que, suite au départ de Monsieur [REDACTED], supérieur hiérarchique de Madame [REDACTED], celle-ci a dû assumer une charge de travail plus importante jusqu'à l'arrivée de Madame [REDACTED] qui a remplacé Monsieur [REDACTED] ;

Attendu que Madame [REDACTED] a dû être arrêtée pour raison médicale qu'elle attribue à la surcharge de travail ;

Attendu que seul le médecin du travail peut établir un lien de cause à effet entre la charge de travail et l'arrêt maladie dû à une éventuelle surcharge de travail ;

Attendu que le Docteur [REDACTED] Médecin du travail, écrivait à son confrère le Médecin traitant de Madame [REDACTED] que : « Elle me décrit une situation de souffrance au travail que vous connaissez, et s'est présentée dans un état d'anxiété aiguë, à l'idée de retourner peut être dans l'entreprise » ;

Attendu que, de ce qui précède, le Médecin du travail n'établit pas un lien entre la souffrance de Madame [REDACTED] et le travail ;

Attendu que Madame [REDACTED] est devenue supérieure hiérarchique de Madame [REDACTED] au mois de juin 2015 et que Madame [REDACTED] était en arrêt de travail à partir du 20 juillet 2015 ;

Attendu que, même si des échanges peu amènes ont pu avoir lieu entre Mesdames [REDACTED] et [REDACTED], le Conseil considère qu'ils ne constituent pas du harcèlement moral ;

Attendu que Madame [REDACTED] ne démontre pas que sa supérieure hiérarchique l'a dépossédée de ses missions ;

Attendu que le Conseil dit que Madame [REDACTED] échoue à démontrer qu'elle a été victime de harcèlement moral, le Conseil la débouterà de sa demande.

SUR LE MANQUEMENT DE LA SOCIÉTÉ IPSEN-PHARMA À SON OBLIGATION DE SÉCURITÉ

Attendu que l'article L. 4121-1 du Code du travail énonce que : *« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » ;

Attendu que la société IPSEN-PHARMA ne justifie pas de la charge de travail de Madame [REDACTED] alors que celle-ci l'a alertée à plusieurs reprises en 2014 et 2015 ;

Attendu que le Conseil de céans condamnera la société IPSEN-PHARMA à verser des dommages et intérêts à Madame [REDACTED] à hauteur de 30 000,00 €.

SUR LA DEMANDE DE RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Attendu que Madame [REDACTED] saisissait le Conseil de céans d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail le 25 novembre 2015, qu'elle était ensuite licenciée pour faute grave le 05 janvier 2016 ;

Attendu que le salarié peut saisir le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur lorsque celui-ci n'exécute pas ses obligations contractuelles ;

Attendu que si le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, celle-ci produit les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que le juge apprécie si l'inexécution des obligations par l'employeur présente une gravité suffisante pour justifier la résiliation ;

Attendu que lorsqu'un salarié a introduit une action en résiliation judiciaire et est ensuite licencié le juge doit au préalable statuer sur la demande de résiliation et ne peut se pencher sur le licenciement que si celle-ci n'est pas fondée ;

Attendu que, sur les faits relatifs à la modification unilatérale du contrat de travail, au harcèlement moral, le Conseil a débouté Madame [REDACTED] ;

Attendu que Madame [REDACTED] reproche à la société IPSEN-PHARMA une durée du travail excessive, le non-paiement des heures supplémentaires et le non-respect de la durée hebdomadaire maximale et du repos quotidien ;

Attendu que ces faits sont contemporains de la saisine du Conseil et que celui-ci a condamné la société IPSEN-PHARMA à divers titres ;

Attendu que le Conseil a condamné la société IPSEN-PHARMA au titre de son manquement à l'obligation de sécurité de résultat ;

Attendu, en conséquence, que le Conseil dit fondée la demande de résiliation du contrat de travail de Madame [REDACTED] ;

Attendu que le Conseil fixera la résiliation du contrat de travail entre les parties au 05 janvier 2016 ;

Attendu que le Conseil de céans condamnera la société IPSEN-PHARMA à verser à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- ✓ 28 757,37 € bruts au titre du préavis ;
- ✓ 2 875,74 € bruts au titre des congés payés afférents ;
- ✓ 26 733,70 € nets au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;
- ✓ 60 000,00 € nets à titre de dommages et intérêts.

SUR L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCÉDURE CIVILE

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame [REDACTED] les frais qu'elle a engagés pour faire valoir sa cause, le Conseil condamnera la société IPSEN-PHARMA à lui verser la somme de 1 000,00 €.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, contradictoirement :

Prononce la résiliation du contrat de travail de Madame [REDACTED] et dit qu'elle doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse dont il fixe la date au 05 janvier 2016 ;

Fixe la moyenne mensuelle basée sur les trois derniers mois de salaire à 9 585,79 € bruts (neuf mille cinq cent quatre-vingt-cinq euros et soixante-dix-neuf centimes) ;

Condamne la SAS IPSEN PHARMA à verser les sommes suivantes à Madame [REDACTED] :

- ✓ 24 769,47 € bruts (vingt-quatre mille sept cent soixante-neuf euros et quarante-sept centimes) au titre des heures supplémentaires effectuées en 2014 ;
- ✓ 2 476,94 € bruts (deux mille quatre cent soixante-seize euros et quatre-vingt-quatorze centimes) au titre des congés payés y afférents ;
- ✓ 9 347,02 € bruts (neuf mille trois cent quarante-sept euros et deux centimes) au titre de la contrepartie en repos afférente aux heures supplémentaires pour l'année 2014 ;
- ✓ 13 953,38 € bruts (treize mille neuf cent cinquante-trois euros et trente-huit centimes) au titre des heures supplémentaires effectuées en 2015 ;
- ✓ 1 395,33 € bruts (mille trois cent quatre-vingt-quinze euros et trente-trois centimes) au titre des congés payés y afférents ;
- ✓ 1 593,17 € bruts (mille cinq cent quatre-vingt-treize euros et dix-sept centimes) au titre de la contrepartie en repos afférente aux heures supplémentaires pour l'année 2015 ;
- ✓ 10 000,00 € nets à titre de dommages et intérêts pour non-respect du repos quotidien et hebdomadaire ;

- ✓ 30 000,00 € nets (trente mille euros) à titre de dommages et intérêts pour défaut d'obligation de sécurité de résultat ;

- ✓ 28 757,37 € bruts (vingt-huit mille sept cent cinquante-sept euros et trente-sept centimes) au titre du préavis ;

- ✓ 2 875,74 € bruts (deux mille huit cent soixante-quinze euros et soixante-treize centimes) au titre des congés payés y afférents ;

- ✓ 26 733,70 € nets (vingt-six mille sept cent trente-trois euros et soixante-dix centimes) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement ;

- ✓ 1 000,00 € nets (mille euros) à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale de la convention de forfait en jours ;

- ✓ 60 000,00 € nets (soixante mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

- ✓ 1 000,00 € nets (mille euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que l'article L. 1235-4 du Code du travail énonce que : « Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. » ;

Attendu que le Conseil condamnera en conséquence la société IPSEN-PHARMA à rembourser aux organismes intéressés les indemnités de chômage éventuellement versées à Madame [REDACTED], ce dans la limite de trois mois ;

Attendu que le Conseil ordonnera à la société IPSEN-PHARMA la remise d'un bulletin de salaire, d'une attestation Pôle Emploi, et d'un certificat de travail rectifiés, ce sans astreinte ;

Ordonne l'exécution provisoire sur le fondement de l'article 515 du Code de procédure civile ;

Ordonne l'application de l'intérêt au taux légal, à la date de saisine pour les éléments de nature salariale, à la date de la réception du jugement par la société IPSEN-PHARMA pour les éléments indemnitaires ;

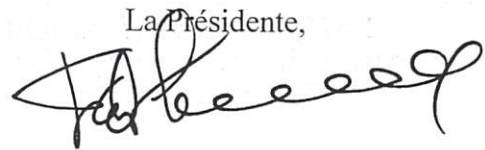
Condamne la société IPSEN-PHARMA aux éventuels dépens ;

Déboute les parties du surplus de leurs autres demandes.

La Greffière,


En foi de quoi, la présente expédition,
certifiée conforme à la minute, est délivrée
par le Greffier en Chef soussigné



La Présidente,


En conséquence, La République Française mande et ordonne à tous Huissiers de Justice sur ce requis, de mettre la dite décision à exécution. Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main. A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main-forte lorsqu'ils en seront légalement requis.