

CA - Versailles 19/01/2011 - 09/03620 - ch. 17

COUR D'APPEL

DE

VERSAILLES

Code nac : 80A

17ème chambre

ARRET N°

CONTRADICTOIRE

DU 19 JANVIER 2011

R. G. N° 09/03620

AFFAIRE :

Cathy P. épouse M.

C/

Société SANOFI WINTHROP INDUSTRIE

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 24 Juin 2009 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOULOGNE BILLAN COURT

Section : Commerce

N° RG : 08/01506

Copies exécutoires délivrées à :

Me Didier LIGER

la SCP MICHEL BRUN ET ERNEST ROCHER

Copies certifiées conformes délivrées à :

Cathy P. épouse M.

Société SANOFI WINTHROP INDUSTRIE

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LE DIX NEUF JANVIER DEUX MILLE ONZE,

La cour d'appel de VERSAILLES, a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

Madame Cathy P. épouse M.

...

...

comparant en personne, assistée de Me Didier LIGER, avocat au barreau de VERSAILLES

Société SANOFI WINTHROP INDUSTRIE

20 avenue Raymond Aron

92160 ANTONY

représentée par Me Brigitte VEDRENNE, avocat au barreau de PARIS

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 24 Septembre 2010, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Agnès TAPIN, Conseiller chargé(e) d'instruire l'affaire.

Le magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composé(e) de :

M. Christian HALLARD, Président,
Madame Régine CAPRA, Conseiller,
Madame Agnès TAPIN, Conseiller,
Greffier, lors des débats : Madame Christine LECLERC,

EXPOSE DU LITIGE

Madame Cathy P. épouse M. était engagée par contrat à durée déterminée du 27 avril 1988 par la société Sanofi Recherche, en qualité de dactylographe attachée au secrétariat de la direction des recherches, à compter du 1er mai 1988.

Son contrat était poursuivi en CDI à compter du 1er janvier 1989 pour exercer les mêmes fonctions et l'accueil des visiteurs.

A compter du mois de janvier 1990, Mme M. occupait les fonctions d'assistante du responsable des dossiers scientifiques.

Le 29 septembre 1994, Mme M. était mutée à la société Sanofi Winthrop Industrie, ci après la société Sanofi, au sein de la direction des affaires sociales, située à Gentilly, pour exercer les fonctions de « technicien supérieur administratif ».

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique.

Après des congés maternité, parentaux d'éducation et sabbatiques, Mme M. reprenait le travail au sein de la société Sanofi le 22 octobre 2007 au poste de « secrétaire/d'assistante au service des ressources humaines ».

Par lettre RAR du 19 novembre 2007, Mme M. était convoquée à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, fixé au 4 décembre 2007, puis reporté au 11 décembre. Par lettre RAR du 20 novembre, elle était dispensée d'activité.

Par lettre RAR du 21 décembre 2007, Mme M. était licenciée « pour insuffisance professionnelle et comportement inadapté ».

L'entreprise comptait au moins 11 salariés au moment du licenciement.

Contestant son licenciement et estimant ne pas être remplie de ses droits, Mme M. saisissait le 18 août 2008, le conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt pour voir annuler, à titre principal, son licenciement prononcé à l'issue de son congé parental d'éducation sans action de formation, ordonner sa réintégration, et condamner la société Sanofi à lui payer diverses sommes.

Elle demandait subsidiairement de juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 24 juin 2009, le conseil a condamné la société Sanofi à verser à M. 18000 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et 850 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, à rembourser aux ASSÉDIC les allocations versées dans la limite de 3 mois, et a débouté les parties du surplus de leurs demandes.

Mme M. qui a régulièrement interjeté appel, demande d'annuler, à titre principal, son licenciement par application de l'article L.1225-71 du code du travail, ordonner sa réintégration, et condamner la société Sanofi à lui payer les sommes suivantes :

les salaires qu'elle aurait du percevoir pendant la période couverte par la nullité,

35000 € de dommages et intérêts résultant du caractère illicite du licenciement.

Dans l'hypothèse ou l'employeur refuse la réintégration, elle réclame subsidiairement le paiement des sommes suivantes :

les salaires qu'elle aurait du percevoir pendant la période couverte par la nullité,

173445 € de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le licenciement nul,

35000 € de dommages et intérêts résultant du caractère illicite du licenciement.

Encore plus subsidiairement, elle sollicite la confirmation du jugement qui a jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse son licenciement, mais l'infirmer sur le montant et demande le paiement de 173445 € d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause, elle réclame le paiement des sommes suivantes :

717,30 € en remboursement des billets de train achetés par elle et non remboursables pour aller sur son lieu de travail,

139,07 € de rappel de salaires et 13,97 € de congés payés afférents,

1856,88 € de solde d'indemnité de licenciement,

2500 € par application de l'article 700 du code de procédure civile.

Mme M. fait valoir que la société Sanofi a violé les dispositions de l'article L.1225-59 du code du travail consacré au droit à une action de formation professionnelle à l'issue du congé parental d'éducation, et que la sanction prévue et applicable en l'espèce est, selon l'article L.1225-71 d'une part la nullité du licenciement, et d'autre part l'allocation de dommages et intérêts et le paiement du salaire qui aurait dû être perçu pendant la période couverte par la nullité. La violation de l'article L.1225-59 est caractérisée, selon Mme M. , par le fait qu'ayant repris son activité le 22 octobre 2007, après deux ans de congé parental d'éducation, la société Sanofi ne lui a dispensé aucune formation digne de ce nom, puisqu'elle ne lui a donné que deux demi journées de formation de bureautique, et l'a licenciée au bout de 12 jours d'activité.

Elle ajoute que contrairement aux affirmations de la société Sanofi, elle n'a pas retrouvé, à l'issue de son congé parental d'éducation, son poste d'assistante de responsable des affaires sociales.

La société Sanofi réclame la confirmation du jugement qu'il a débouté Mme M. du surplus de ses demandes, l'infirmité du jugement sur les condamnations mises à sa charge, le débouté de Mme M. et le paiement de 2500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Sanofi soutient que contrairement à ce que soutient la salariée, elle a, à l'issue de son congé parental d'éducation, retrouvé un emploi similaire à celui qui était le sein auparavant, assorti d'une rémunération au moins équivalente, conformément aux prescriptions légales. Elle affirme que l'obligation de reclassement a été mise en œuvre à partir des fonctions exercées précédemment par la salariée et de son CV adressé à l'entreprise le 25 février 2004. Il lui a été remis à son arrivée une documentation relative à l'entretien de développement professionnel et le plan de formation 2008 ; le lendemain de son arrivée, Mme C. R. , la recevait pour un entretien de développement professionnel ; il était mis immédiatement en œuvre une formation intensive individuelle de bureautique à raison de deux demi journées par semaines ; elle a enfin bénéficié de l'aide de ses collègues de bureau pour expliquer les modes opératoires et répondre à ses interrogations.

Conformément à l'article 455 du code de procédure civile, la cour renvoie, pour un plus ample exposé des moyens des parties, aux conclusions qu'elles ont déposées et soutenues oralement à l'audience.

MOTIFS

Sur le licenciement :

La lettre de licenciement notifiée à Mme M. , qui fixe les limites du litige, est rédigée en ces termes :

« ...A votre retour de congé parental le 22 octobre dernier, vous avez retrouvé votre poste d'assistante du responsable des ressources humaines. Dès votre retour votre méconnaissance des outils informatiques a empêché toute exécution normale de vos fonctions. Nous avons immédiatement convenu de la mise en place d'un plan de formation individualisée intensif à raison de deux demi journées de formation hebdomadaire sur les différents outils informatiques indispensables à l'exercice d'une activité professionnelle sur des fonctions administratives : OUTLOOK, WORD, EXCEL ; En plus de ces formations individualisées sur votre poste de travail effectuées par une formatrice expérimentée, vous avez pu bénéficier de l'aide de vos collègues de bureau qui n'ont pas hésité à interrompre leur travail pour vous expliquer à plusieurs reprises les modes opératoires.

Ainsi par exemple : pendant votre première semaine de reprise de travail, Véronique P. vous a expliqué tous les jours comment envoyer des mails pour des envois individuels et groupés.

Malgré ces assistances, vous avez manifesté immédiatement un total désintérêt pour vos fonctions:

Ainsi, vous deviez assurer l'envoi des convocations aux réunions du comité d'établissement et des délégués du personnel ; vous avez convoqué les élus pour des réunions du 5 novembre comportant une mention de date : « le lundi ». La responsable des ressources humaines a dû rectifier cette erreur avant l'envoi définitif.

Toujours en charge de l'envoi par mail des convocations du comité d'établissement du 5 novembre 2007, vous avez adressé des convocations sur lesquelles ne figurait la signature de Sophie C. et ce, car malgré l'appui d'Aurélien L. et de Benoît S. , vous n'avez pas su récupérer un document scanné dans votre boîte mail pour envoi aux destinataires.

Vous avez omis de prendre en compte la demande transmise par la secrétaire du CE concernant l'ajout d'une question à l'ordre du jour de la réunion du 16 novembre 2007. Cette omission était d'une particulière gravité et engageait la responsabilité, y compris pénale, de l'entreprise.

Votre absence totale d'attention vous a conduite à adresser un courrier personnel au domicile d'une salariée qui n'en était pas destinataire : vous avez en effet confondu Madame Sandrine D. S. et Madame Sylviane D. S. et ce en date du 5 novembre 2007.

Le vendredi 9 novembre, vous deviez préparer trois dossiers administratifs concernant les nouveaux collaborateurs qui

devaient être reçus le 12 novembre par Sophie C. et Aurélie L. . Les premiers rendez vous se tenant à 9 h 30. Comme vous n'aviez pas préparé tous les dossiers, les autres membres de l'équipe ont dû, une nouvelle fois, interrompre leur travail pour effectuer votre travail dans l'urgence, ce qui a conduit une désorganisation du service.

Vous aviez été chargée de contacter l'agence de voyages pour commander le billet d'avion nécessaire au déplacement de Sophie C. sur Bordeaux le lundi 12 novembre. Vous deviez faire signer l'ordre de mission relatif à ce déplacement. Or, vous avez laissé cet ordre de mission dans votre pochette de travail en attente sans l'envoyer à l'agence de voyages, ce qui a entraîné l'annulation de la réservation. Ce n'est que le lundi 12 novembre, lorsque vous avez prévenu de votre absence pour arrêt maladie pour la semaine que vous avez indiqué à Aurélie L. que cet ordre de mission était à envoyer à l'agence de voyages, et ce pour un vol de 11 h et une réunion à Bordeaux à 14. Une nouvelle fois, l'une de vos collègues a dû interrompre son travail pour, dans l'urgence, effectuer les démarches permettant d'obtenir les billets d'avion.

Ce même vendredi 9 novembre, vous avez quitté votre poste de travail à 16 h en n'ayant pas réalisé le travail qui vous avait été demandé car vous avez été dans l'incapacité d'ouvrir les fichiers informatiques pour réaliser une série d'éditions de courriers. Vos tentatives de réalisation de ce travail vous ont occupées toute la journée et vous êtes partie en précisant à la responsable administration du personnel, Aurélie L. , que ce travail n'était pas fait alors qu'à plusieurs reprises dans la journée, elle vous avait proposée son aide. Or, ces courriers devaient être imprimés pour que Sophie C. les remette aux 90 salariés concernés le lundi 12 novembre à Bordeaux, dans le cadre de la réunion de 14 h.

Nous avons été contraints de faire le constat de :

- Votre incapacité à un exercice normal de vos fonctions d'assistante ressources humaines. Votre manque de sérieux dans votre travail et vos erreurs ne vous ont pas permis de remplir les fonctions de votre poste dans sa globalité puisque nous n'avons pas pu vous confier les missions suivantes :

gestion du dossier « gratification ancienneté » : calcul, suivi des échéances, courriers aux salariés, coordination avec les services paie,

préparation des contrats de travail,

gestion administrative des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des conventions de stage,

préparation des fiches de coordination pour le service paie,

gestion de l'échéancier des arrivées et départs du site ;

- Votre comportement envers les salariés est inadmissible. A titre d'exemple, vendredi 9 novembre, deux salariés vous ont demandé des attestations employeur que vous avez faites mais que vous avez égarées. Vous avez contraint les salariés à patienter un quart d'heure dans votre bureau, vous ne faisiez pas preuve du minimum d'amabilité et de courtoisie nécessaire.

- Vous avez développé un très mauvais relationnel avec l'équipe que vous avez pénalisée par vos demandes incessantes d'aide pour des tâches répétitives vous ayant déjà été expliquées à plusieurs reprises que vous avez pénalisée en ne réalisant certaines de vos tâches. Votre comportement professionnel a détérioré en quelques jours l'organisation et le climat de l'équipe.

Votre comportement totalement inadapté s'est à nouveau manifesté lorsque, à votre retour d'arrêt maladie, vous avez été notifiée votre dispense d'activité dans le cadre de la présente procédure, vous avez refusé de quitter votre poste de travail mais vous n'avez pas exercé normalement vos fonctions : entre le mercredi 21 novembre au matin et le jeudi 22 novembre à 16 h, au moment de votre départ, vous vous êtes contentée d'envoyer un document scanné et un courrier recommandé. Tout le reste de votre temps au milieu du service a été consacré par vous à vos démarches personnelles et à passer des appels téléphoniques personnels. Vous avez expressément refusé d'établir des attestations demandées pour des salariés.

Vous avez d'ailleurs envoyé un mail à Jean Marc G. le jeudi 22 novembre à 15 h 22 pour vous plaindre de ce que peu de tâches vous étaient confiées et qu'elles étaient incomplètes. Vous vous êtes même plainte de la présence d'une intérimaire sur votre poste depuis le lundi 19 novembre. Ces protestations étaient d'autant plus mal venues que l'intérimaire était présente en vue de l'hospitalisation d'Aurélie L. et ce, dans le cadre de la période d'adaptation à la prise de poste. Pour information, le niveau de qualification de cette intérimaire correspondait bien au niveau de poste d'Aurélie L. et non au vôtre, puisque cette intérimaire est titulaire d'un Master II en ressources humaines.

C'est donc en conséquence de vos compétences insuffisantes et vos comportements inadaptés qui pénalisent l'ensemble de l'équipe ressources humaines que nous sommes contraints de vous licencier pour cause réelle et sérieuse.

En effet tous ces agissements sont la résultante d'un comportement inadapté : en effet de toute évidence, grâce aux aides qui vous ont été apportées, tant dans le cadre des formations individualisées rappelées ci dessus que par l'ensemble de l'équipe vous auriez dû être en mesure d'exécuter sans difficulté les tâches de votre poste qui vous

étaient confiées...»

Selon l'article L.1225-55 du code du travail, à l'issue du congé parental d'éducation... le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

L'article L.1225-59 du même code dispose que le salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Le salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation. Dans ce cas, il est mis fin à ce dernier.

Avant d'examiner l'emploi offert à Mme M. par son employeur à son retour de congé parental d'éducation le 22 octobre 2007 et l'action de formation dont elle a bénéficiée après 12 jours de travail effectif avant son licenciement pour statuer sur la demande de nullité de celui ci, il convient de décrire le déroulement de la carrière de la salariée au vu de toutes les pièces produites, permettant de comprendre son évolution au sein de l'entreprise et ses qualifications professionnelles.

La salariée de la société Sanofi depuis le 1er mai 1988, Mme M. bénéficiait d'un congé individuel de formation à temps partiel d'octobre 1992 à mai 1993 pour obtenir un diplôme BAC + 4 délivré par le CNAM, diplôme d'études supérieures appliquées en administration et gestion du personnel.

Elle obtenait en 1993 un certificat de droit social du CNAM.

Sa mutation le 29 septembre 1994 au sein de la société Sanofi Winthrop Industrie lui permit de décrocher une promotion puisqu'alors elle devint assistante du responsable des dossiers scientifiques, elle devint « technicien supérieur administratif » au coefficient hiérarchique 250 et à l'échelon 10, avec la fonction d'assistante du responsable des relations sociales.

Ses missions étaient les suivantes suivant son CV de 2004 que ne conteste pas la société Sanofi :

- suivi de l'absentéisme (statistiques et analyses), tableaux statistiques sur les effectifs,
- préparation des dossiers de négociations (temps convenu, compte épargne temps, préretraite conventionnelle, préretraite progressive, droit syndical, intéressement) et comités centraux d'entreprises,
- participation à l'élaboration des dossiers d'augmentations individuelles des cadres pour tout le secteur industriel,
- préparation des dossiers des négociations annuelles sur les salaires (statistiques),
- déclaration de la taxe d'apprentissage, déclaration de la formation (2483) : consolidation au niveau de la chimie... »

En 1995, elle validait une formation en « droit syndical et représentation du personnel cadre juridique et négociations ».

A compter du 2 septembre 1996, Mme M. était en arrêt maladie, puis en congé de maternité, son premier enfant naissant le 30 novembre 1996.

Elle bénéficia dans la foulée d'un congé parental d'éducation du 1er mars 1997 au 29 novembre 1999, demandant pendant cette période et notamment par lettre du 30 août 1997 un emploi sur le site de Montpellier de Sanofi ou d'Anamon, la famille ayant emménagé dans cette région suite à la mutation de son mari.

Mme M. reprenait le travail sur le site de Gentilly le 30 novembre 1999 en qualité de secrétaire du directeur des sites Europe de la direction de la pharmacie.

Mais elle était en arrêt maladie à compter du 6 décembre 1999 jusqu'au 3 mars 2000, puis en congé de maternité jusqu'au 24 juin 2000, suivi enfin d'un second congé parental d'éducation du 25 juin 2000 au 11 avril 2003.

A deux reprises par lettres des 17 mai 2000 et 17 mai 2002, Mme M. se portait à nouveau candidate pour un poste soit au centre de recherche de Montpellier, soit de secrétaire à Montpellier au sein de Sanofi.

Mme M. prenait un congé sabbatique du 12 avril 2003 au 11 mars 2004.

Elle reprenait le travail à compter du 12 mars 2004 pour quelques semaines en qualité d'assistante ressources humaines au sein de la direction des ressources humaines.

Elle était à nouveau en arrêt maladie, puis en congé de maternité et enfin placée en congé parental d'éducation du 19 octobre 2005 au 19 octobre 2007, avant de reprendre le travail le 22 octobre 2007 puis d'être licenciée par lettre du 21 novembre 2007.

Il L'emploi repris par Mme M. à son retour de son troisième congé parental d'éducation, a, selon les mentions sur les bulletins de paie depuis le mois d'octobre 2007, la même dénomination, la même classification, le même coefficient et le même échelon que ceux obtenus par Mme M. en septembre 1994.

Mais la description des tâches qui lui ont été confiées, comparée avec celles du poste de 1994 révèle qu'elles ne sont pas les mêmes, ce qui signifie que l'emploi confié n'est pas similaire au précédent.

En effet les missions confiées en octobre 2007 étaient les suivantes selon la fiche du poste :

- secrétariat classique (courrier, notes, téléphone, agenda, ordre de mission .)
- gestion du dossier « gratification d'ancienneté » : calcul, suivi des échéances...
- préparation des contrats de travail et des dossiers d'arrivée,
- gestion administrative des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des conventions de stage,
- rédaction des attestations employeur pour les salariés,
- préparation des fiches de coordination pour le service paie,
- gestion de l'échéancier des arrivées et départs du site,
- secrétariat relations sociales : préparation des dossiers CE, élections professionnelles...

Il ressort d'ailleurs des pièces produites par la société Sanofi que celle ci qui avait fait l'objet d'une réorganisation importante en 2005 à la suite d'opérations de fusion, absorption et/ou création d'entreprises, ne pouvait plus attribuer un emploi similaire à Mme M. en 2007 en raison de cette réorganisation.

I. Ensuite, Mme M. fait valoir justement que la société Sanofi n a pas rempli à son égard son obligation légale d'action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Outre que le licenciement est intervenu dans un temps extrêmement court pour apprécier les qualités professionnelles de la salariée, puisqu'au bout de 12 jours travaillés, et pour lui dispenser une formation efficace prévue par loi, il est reconnu par la société Sanofi qu'entre 1994, dernier emploi fixe et permanent occupé par Mme M. et le 22 octobre 2007, les techniques et les méthodes de travail avaient changé au sein de l'entreprise.

Les quelques semaines de travail de Mme M. en mars, avril 2004 s'étant déroulées avant la réorganisation de 2005, étaient tout à fait inefficaces pour qu'elle puisse se former pendant celles ci à ces nouvelles méthodes et techniques de travail. A titre d'exemple, il n'est nullement contesté qu'elle ne connaissait pas l'outil OUTLOOK avant son arrivée dans l'entreprise le 22 octobre 2007 et ne savait donc pas l'utiliser, alors qu'en 2007, il est déjà l'outil principal de communication interne et externe d'une entreprise.

Les actions de formation professionnelle dispensées à Mme M. pendant ses 12 jours de travail effectifs sont dérisoires au regard de ses connaissances, de son absence prolongée et de sa nécessaire réadaptation dans l'entreprise.

En effet, il est acquis qu'alors son poste suivant la fiche diffusée nécessitait une bonne connaissance de la micro informatique (Word, excel, powerpoint), Mme M. n'utilisait pas ces outils, a eu deux demi journées de formation individuelle pour leur ensemble, ce qui s'est révélé insuffisant et inefficace puisque selon la lettre de licenciement, elle ne savait pas récupérer un document joint dans la messagerie, éprouvait des difficultés à effectuer des éditions importantes etc...

L'aide ponctuelle des collègues de travail s'est également avérée inefficace, celles ci devant prendre sur leur propre temps de travail pour le faire, ce qui, selon la lettre de licenciement, créa des tensions entre elles en l'espace de 12 jours.

Enfin, alors que Mme M. avait prévenu la société Sanofi de la reprise du travail plus d'un mois avant l'échéance, celle ci n'a nullement envisagé de lui proposer une formation professionnelle anticipée comme le prévoit pourtant la loi.

IV Il résulte de l'ensemble de ces éléments que l'insuffisance professionnelle reprochée à Mme M. dans la lettre de licenciement par sa supérieure hiérarchique Mme C. et attestée par une collaboratrice de celle ci Mme P. , après 12 jours de travail effectif et une interruption professionnelle quasi continue de plus de 11 années, s'explique par l'indigence de la formation professionnelle dispensée à Mme M. pendant ces 12 jours pour lui permettre de faire face aux changements de techniques et des méthodes de travail de la société Sanofi intervenus pendant ces 11 années. La société Sanofi n'en disconvient nullement et a d'ailleurs explicitement reconnu ces changements et la nécessité d'actions de formation en janvier 2005 en son sein (cf document du 17 janvier de Sanofi « mesures d'accompagnement » applicables aux collaborateurs sédentaires des établissements d'Ile de France concernés par les transferts géographiques liés aux réorganisations au sein du groupe Sanofi Aventis) en organisant l'accompagnement et la formation de tout son personnel à l'occasion d'une nouvelle organisation de l'entreprise et du déménagement de plusieurs sites.

Le licenciement de Mme M. étant intervenu en violation de l'article L.1225-59 et au droit fondamental à la formation de tout salarié, il est illicite et donc nul.

Sur les conséquences du licenciement :

Par application de l'article L.1225-71 du code du travail, lorsque le licenciement d'un salarié est nul, l'employeur est tenu au paiement :

des salaires qui auraient été perçus pendant la période couverte par la nullité,
des indemnités de licenciement et de préavis lorsque la salariée ne demande pas sa réintégration,
de dommages intérêts qui réparent intégralement le préjudice de la salariée résultant du caractère illicite du licenciement, dont le montant est souverainement apprécié par les juges du fond mais au moins égal au minimum prévu à l'article L.1235-3 du code du travail, c'est à dire 6 mois de salaires.

Mme M. demande sa réintégration mais la société Sanofi s'y opposant, Mme M. demande subsidiairement le paiement des salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité et de deux types de dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement.

Elle réclame également un solde de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Au moment de la rupture de son contrat de travail, Mme M. était salariée de la société Sanofi depuis le 1er mai 1988. Elle avait au moins deux ans d'ancienneté et la société Sanofi employait plus de 900 salariés en France.

I - Il convient de faire application de l'article 3 sur l'indemnité de licenciement de l'accord relatif aux indemnités de rupture dans le groupe Sanofi Aventis en France du 8 février 2007 pour répondre à la demande en paiement du solde de l'indemnité conventionnelle de licenciement formée par Mme M. .

Elle demande en effet l'intégration dans le calcul du salaire de base, du prorata du 13 ème mois, ce que n'a pas fait la société Sanofi contrairement à la convention collective;

La société Sanofi s'y oppose et indique que le 13 ème mois a été payé le 31 décembre 2007 à Mme M. , après la rupture du contrat de travail.

Selon cet article 3 précité, la base de calcul de l'indemnité est :

- soit la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le préavis de licenciement,
 - soit la meilleure moyenne mensuelle d'une des trois années pleine précédant le préavis de licenciement,
- le salarié bénéficiant du calcul le plus favorable.

Pour le calcul de cette rémunération, entrent en ligne de compte, outre les appointements de base, les majorations relatives à la durée du travail, les avantages en nature, les primes de toute nature, y compris les primes de rendement, les primes de productivité et la prime d'ancienneté lorsqu'elle est attribuée au salarié, les primes individuelles liées à la progression du chiffre d'affaires ou des résultats ainsi que les primes exceptionnelles.

N'entrent pas en ligne de compte les sommes versées à titre de remboursement de frais, notamment les primes de transport, ainsi que les primes d'intéressement et les sommes versées au titre de la participation.

Le prorata du 13 ème mois étant intégré dans la base de calcul de l'indemnité comme indiqué ci dessus, il convient dans ces conditions de retenir une rémunération de référence d'un montant de 2782,85 € bruts, suivant les bulletins de paie produits avant le préavis, cette rémunération se décomposant comme suit :

- salaire brut de base : 22710,42 €
- prorata 13 ème mois : 189,20 €
- prime d'ancienneté : 317,86 €
- avantage social : 5,37 € .

Les parties étant d'accord pour retenir un ancienneté de Mme M. de 8,609 mois, et eu égard au montant de la rémunération de base fixée ci dessus, il apparaît qu'elle aurait du percevoir une indemnité conventionnelle de licenciement de 23957,55 € alors qu'elle a perçu une somme de 17105,94 € à ce titre suivant son bulletin de paie de mars 2008.

Il convient dans ces conditions de lui accorder la somme qu'elle réclame soit 1856,88 € , dans la limite de sa demande.

II - Le licenciement étant nul, il convient de faire droit à la demande en paiement des salaires qu'elle aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé du présent arrêt, le salaire de base avec les avantages en nature étant définis dans le dernier bulletin de paie avant le préavis, c'est à dire celui du mois de novembre 2007.

I. - Mme M. justifie avoir subi un licenciement brutal et ne pas avoir retrouvé du travail alors qu'elle était âgée de 44 ans avec 3 enfants en bas âge à charge. Elle justifie avoir perçu pendant 700 jours l'allocation d'aide au retour à l'emploi versée par Pôle emploi à compter du 9 juillet 2008, et ne plus rien recevoir, ses droits étant épuisés depuis juin 2010. Elle démontre également avoir tenté de retrouver du travail en effectuant notamment une formation intensive en anglais de décembre 2008 à avril 2009, puis un stage de juin à septembre 2009 en Grande Bretagne .

Au vu du montant de son salaire moyen brut précité, le versement de dommages intérêts d'un montant de 38960 €

répare intégralement le préjudice qu'elle a subi résultant du caractère illicite de son licenciement.

La société Sanofi est condamnée à verser toutes ces sommes à Mme M. . Le jugement est donc infirmé.

Le licenciement ayant été annulé et non déclaré sans cause réelle et sérieuse, il convient d'infirmar le jugement en ce qu'il a ordonné le remboursement aux ASSEDIC les allocations versées dans la limite de 3 mois, par application de l'article L.1235-4 du code du travail (l'article L 122-14-4 alinéa 2 selon l'ancienne codification).

Sur l'exécution du contrat de travail :

Sur les billets de train :

Mme M. expose que lors de son entretien le 23 octobre 2007 avec Mme C. destiné à organiser son emploi du temps dès lors que son domicile était à Montpellier, elle avait demandé que soit établi un tableau récapitulatif pour les quatre mois à venir comprenant les récupérations et les congés. Mme C. avait accepté ce qui avait donc permis à Mme M. d'acheter ses billets de train à l'avance pour ces trois mois mais qui étaient non échangeables non remboursables.

Mme M. demande donc le remboursement des dits billets non utilisés de novembre 2007 à février 2008.

Il convient de confirmer le rejet de cette demande en paiement dès lors qu'elle résulte des choix de vie privée de Mme M. de vivre en fin de semaine à Montpellier alors que son lieu de travail est en région parisienne. L'employeur justifie d'ailleurs avoir d'une part remboursé les frais de transport « carte orange en région parisienne » de la salariée qui avait déclaré les avoir engagés dans une attestation sur l'honneur du 21 novembre 2007, et d'autre part payé une prime exceptionnelle de 1500 € pour allongement du temps de trajet dans le cadre des déménagements des sociétés et établissements du Groupe Sanofi en région parisienne suite aux opérations de fusion et création du Groupe Sanofi Aventis.

Sur le rappel de salaires :

Mme M. qui soutient bénéficier d'un solde créditeur de 8 h 10 de travail au sein de la société Sanofi suivant le relevé de déclaration de ses présences, en demande le paiement avec les congés payés afférents.

La société Sanofi conteste ce solde faisant valoir que les heures relevées par Mme M. ne correspondent pas à la réalité, étant précisé d'une part que compte tenu de la configuration du site, il faut obligatoirement cinq minutes pour aller du poste d'accueil (lieu de badgage) au poste de travail de Mme M. , et d'autre part que Mme M. ne saurait nier qu'elle passait son temps à téléphoner dans les couloirs les derniers jours.

La demande de Mme M. constitue une demande en paiement d'heures supplémentaires dès lors que, suivant le relevé de déclarations de présences de Mme M. , ces 8 h 10 sont les heures supplémentaires aux 35 h hebdomadaires de travail, ce que ne conteste nullement la société Sanofi.

Il résulte de l'article L.212-1-1 du code du travail (article L.3171-4 selon la nouvelle codification) que la preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que si l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

Mme M. fournit à l'appui de sa demande en paiement un décompte de ses heures de travail du 22 octobre au 22 novembre 2007, dénommé « tableau de relevé des heures de présence » faisant apparaître au 22 novembre 2007, un cumul de crédit d'heures supplémentaires non payées de 8 h 10.

Ces éléments étayaient la demande en paiement de Mme M. de 8 h 10 supplémentaires non sérieusement remises en cause par l'employeur qui ne fournit aucun élément de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par la salariée, autres que ceux figurant sur les bulletins de paie que l'entreprise a elle même dressés.

Par application de l'article L.212-5 du code du travail, selon l'ancienne codification applicable à la demande en paiement de Mme M. , eu égard au nombre d'heures supplémentaires qu'elle a effectuées et, au fait que l'entreprise comptait plus de 20 salariés, ainsi qu'au montant de son salaire horaire brut, il est justifié de faire droit à la demande en paiement de Mme M. de la somme de 139,07 € bruts à laquelle s'ajoute celle de 13,90 € de congés payés afférents.

Le jugement est donc infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité de procédure et les dépens :

La société Sanofi, qui succombe dans la présente instance, doit supporter les dépens et est déboutée de sa demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

Il est en revanche injustifié de laisser à la charge de Mme M. les frais irrépétibles qu'elle a exposés dans cette procédure. La société Sanofi est donc condamnée à lui verser 2000 € de ce chef, la somme allouée en première instance étant confirmée.

PAR CES MOTIFS

La COUR,

statuant publiquement, par arrêt CONTRADICTOIRE,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt du 24 juin 2009 en ce qu'il a condamné la société Sanofi Winthrop Industrie à payer à Madame Cathy M. 850 € par application de l'article 700 du code de procédure civile et a rejeté la demande en remboursement de billets de train ;

Infirmes pour le surplus et statuant à nouveau sur les chefs infirmés :

Condamne la société Sanofi Winthrop Industrie à verser à Madame Cathy M. les sommes suivantes :

139,07 € de rappel de salaires sur heures supplémentaires,

13,90 € de congés payés afférents,

des salaires qu'elle aurait dû percevoir à compter de la notification de la lettre de licenciement jusqu'au jour du prononcé du présent arrêt, le salaire de référence étant celui du mois de novembre 2007,

1856,88 € de solde de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

38960 € de dommages intérêts réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement ;

Y ajoutant :

Condamne la société Sanofi Winthrop Industrie à verser à Madame Cathy M. 2000 € par application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties du surplus de leurs demandes ;

Condamne la société Sanofi Winthrop Industrie aux dépens.

Arrêt prononcé et signé par M. Christian HALLARD, Président, et signé par par Madame Christine LECLERC, Greffier présent lors du prononcé

Le GREFFIER, Le PRESIDENT,

CA - Versailles - 19/01/2011 - 09/03620 - ch. 17