

RG N° F 13/02150

Prononcé par mise à disposition au greffe le 27 Mars 2015

SECTION Industrie

AFFAIRE
Sandrine GROS D'AILLON
contre
SAS STMicroelectronics
(Grenoble 2)

Mme Sandrine GROS D'AILLON
1 rue Claude Debussy
Appartement 42
38100 GRENOBLE
Profession : Technicienne

DEMANDEUR, assisté de Me Flavien JORQUERA (Avocat au barreau de Grenoble)

MINUTE N°

JUGEMENT DU
27 Mars 2015

Qualification :
Contradictoire
premier ressort

SAS STMicroelectronics (Grenoble 2)
12 rue Jules Horowitz
38000 GRENOBLE

DEFENDEUR, représenté par Me Charles CHOISY substituant Me Jean-Michel MIR (Avocats au barreau de Paris)

Notification le : 27/03/2015

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT LORS DES
DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Date de la réception

par le demandeur :

par le défendeur :

Freddy MAUGIRON, Président, Conseiller Salarié
Anne-Claire PILLET, Assesseur, Conseiller Salarié
Laurent EL MALEK, Assesseur, Conseiller Employeur
Aaron-Emile GUERBAAI, Assesseur, Conseiller Employeur
Assistés lors des débats de Dominique LEGLISE, Greffier

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

PROCÉDURE

Enregistrement de l'affaire	: 21 octobre 2013
Récépissé au demandeur	: 22 octobre 2013
Citation du défendeur	: 23 octobre 2013
Audience de conciliation	: 29 novembre 2013
Décision prise	: Renvoi devant le bureau de jugement du 13 juin 2014
Audience de plaidoiries	: 06 février 2015
Décision prise	: Affaire mise en délibéré, pour prononcé du jugement le 27 mars 2015.

Madame Sandrine GROS D'AILLON a saisi le Conseil de Prud'hommes de Grenoble, section Industrie, à l'encontre de la SAS STMicroelectronics (Grenoble 2), à l'effet d'obtenir :

- qu'il soit dit et jugé que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 4 370,46 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 437,05 € à titre de congés payés sur préavis,
- 2 840,79 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 15 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 30 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
- 3 000,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

La SAS STMicroelectronics (Grenoble 2) sollicite, à titre reconventionnel, le paiement de la somme de 3 000,00 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

LES FAITS

Madame Sandrine GROS D'AILLON a été engagée par la société STMicroelectronics sur le site de Crolles, le 2 mars 2004 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps complet sur un poste de technicienne d'opérations.

A compter du 1^{er} janvier 2008, elle occupe un poste de technicienne d'informatique.

Le 1^{er} mai 2010, son contrat de travail est transféré à STMicroelectronics SAS et Madame GROS D'AILLON est mutée sur le site de Grenoble. Ce changement de poste intervient après que la salariée ait porté sa candidature en interne ; elle occupe alors le poste de Technicienne Process EWS, niveau IV, échelon 3, coefficient 285.

Au sein de l'équipe Prober Process and Tools de la salle de test, dirigée par Monsieur BRUNEL, elle se voit confier des fonctions de support aux utilisateurs des maps prober (tri de cartes) et de développement web lié à l'accroissement de l'activité de ces maps prober.

Pendant les deux années qui suivent son intégration, la qualité de son travail est reconnue et établie dans les évaluations annuelles de performance.

La première, en mars 2011, fait état d'une intégration réussie et de compétences de développement web fortement appréciées.

En février 2012, les commentaires de Monsieur BRUNEL restent positifs mais ses compétences concernant l'aspect « création setup » sont jugées insuffisantes, alors même qu'elle n'exerçait pas alors ces fonctions et que ces dernières étaient confiées à un autre salarié, Monsieur GIBERT.

A l'occasion de cette revue de performances, Madame GROS D'AILLON rappelle que le poste qu'elle occupe comporte des compétences d'informaticienne web, demande que celles-ci soient prises en compte dans l'intitulé et la description du poste, et que la conformité de son salaire au salaire minimum pour de telles fonctions soit vérifiée. Elle fait également part de sa volonté d'évoluer professionnellement, par le biais d'un congé individuel de formation en vue d'obtenir une licence en informatique.

Suite à cet entretien, les relations de travail vont se dégrader entre la salariée et sa hiérarchie, en raison des dissensions au sujet de la description de poste et des objectifs demandés.

En avril 2012, Madame GROS D'AILLON rencontre Madame BEC, Responsable des ressources humaines, pour réitérer ses demandes de description écrite de poste, de vérification de salaire par rapport au minimum conventionnel et de possibilités d'évolution au sein de STMicroelectronics. Cette rencontre ne sera suivie d'aucun effet.

La dégradation des relations de travail entre les parties va encore s'accroître, suite au départ en juin 2012 du salarié en charge des créations de setup. Pour pallier ce départ, Madame GROS D'AILLON va être chargée d'assurer cette tâche. Mais rien n'est mis en œuvre pour qu'elle puisse assurer la bonne réalisation de l'ensemble des tâches qui lui sont demandées. Tout en étant confrontée à la pression croissante de sa hiérarchie directe, la salariée n'obtiendra jamais une définition précise de son poste et de ses objectifs, en dépit de plusieurs entretiens, soit avec la responsable des ressources humaines, soit avec son supérieur direct.

Ce dernier va même annoncer à la salariée, au cours d'un entretien du 12 octobre 2012, qu'aucune description de son poste ne serait possible !

En parallèle, les projets informatiques que la salariée gérait lui sont peu à peu retirés.

Madame GROS D'AILLON continue cependant à faire part de son incompréhension, de sa volonté d'obtenir une description précise de son poste incluant les fonctions de développement informatique et de son souhait de voir sa classification et son salaire progresser au regard de ceux attribués dans la société à des postes impliquant les mêmes compétences.

Fin 2012, une augmentation de 3,9 % non rétroactive lui est accordée, sans que celle-ci ne rattrape le retard de rémunération subi depuis son intégration dans l'équipe Prober Process and Tools.

Le 8 janvier 2013, Madame COHENNY, Directrice des ressources humaines de la société, adresse un courrier à la salariée lui reprochant des résultats professionnels insatisfaisants et lui intimant de mettre en œuvre des objectifs d'amélioration dans un délai de trois mois, avec bilan intermédiaire au bout de deux mois avec son manager et un responsable des ressources humaines.

De plus, à compter de cette date, une procédure est mise en place, imposant une réunion hebdomadaire entre Madame GROS D'AILLON et Monsieur BRUNEL, en plus de celle déjà tenue avec l'équipe.

Le 21 janvier, la salariée informe les représentants du personnel du conflit avec sa hiérarchie et de la pression exercée.

Monsieur HERSEMEULE, Délégué du personnel, sollicite alors immédiatement un entretien avec la direction des ressources humaines.

Le 22 janvier, le médecin du travail rencontre Madame GROS D'AILLON, lui demande de consulter son médecin traitant qui la place en arrêt de travail.

Le délégué du personnel rencontre Madame BEC le 30 janvier pour lui faire part de la souffrance au travail subie par la salariée et lui demander de trouver des solutions correctives en urgence.

Dès lors, cette responsable des ressources humaines va diligenter une enquête pour harcèlement moral en prétendant que Monsieur HERSEMEULE l'avait alertée sur ce motif. Ce que ce dernier va formellement démentir tout au long de cette affaire, indiquant dans plusieurs échanges qu'il avait uniquement fait état de souffrance au travail ou de souffrance morale, et non de harcèlement moral.

Le 8 février 2013, Madame GROS D'AILLON est informée par un courrier de la directrice des ressources humaines, du déclenchement d'une enquête sur une situation de harcèlement moral, réalisée par Madame BEC qui souhaite entendre sa version dès son retour de congés d'arrêt maladie.

Le 22 février, dans un autre courrier émanant également de la directrice des ressources humaines, une autorisation d'absence pour un congé individuel de formation pour suivre une formation de concepteur webdesigner multimédia lui est accordée.

A sa reprise de travail le 4 mars, la salariée se voit refuser l'assistance d'un délégué du personnel lors de l'entretien qui lui avait été annoncé, au motif qu'elle n'était pas convoquée pour motif disciplinaire.

Malgré un état de fragilité persistante, ne permettant qu'une reprise du travail à l'essai attestée par le bordereau médical rédigé par Madame AREL, médecin du travail et transmis à Madame BEC, il est instamment demandé à Madame GROS D'AILLON de se rendre immédiatement dans le bureau de cette dernière.

Au cours de cet entretien, la responsable des ressources humaines s'obstine à mener son enquête pour harcèlement moral, et à exiger que la salariée réponde immédiatement à un questionnaire, sans aucun égard pour l'état de stress dans lequel se trouve Madame GROS D'AILLON. Ce n'est que devant l'insistance de la salariée à répondre ultérieurement que Madame BEC accepte de mentionner cette volonté sur le questionnaire. Elle exige en revanche que l'entretien se poursuive le lendemain, malgré la dispense de travail qu'elle a elle-même accordée jusqu'au 6 mars au motif de l'enquête interne pour harcèlement.

Un rendez-vous est donc pris pour le 5 mars à 10 heures 30, malgré l'intervention du délégué du personnel qui dénonce le comportement abusif dont la salariée venait d'être victime, qui rappelle la grande faiblesse psychique de Madame GROS D'AILLON et le fait qu'aucun droit d'alerte n'a jamais été déclenché, rendant de fait illégitime cette enquête menée dans l'urgence.

Lors de ce second entretien, la salariée se voit refuser une nouvelle fois l'assistance du délégué du personnel ; elle indique à plusieurs reprises qu'elle n'est pas apte à répondre immédiatement au questionnaire et demande que ses objectifs professionnels pour les mois à venir soient précisés, conformément aux préconisations du médecin du travail.

Malgré tout, Madame BEC reste inflexible, continuant à exiger des réponses au questionnaire. Ce comportement brutal génère alors une tension insupportable pour la salariée qui fait un malaise dans le bureau et doit être évacuée sur brancard par deux infirmières jusqu'à l'infirmerie où un anxiolytique lui est administré. Une déclaration d'accident du travail est établie, le délégué du personnel déclenche le même jour un droit d'alerte et informe l'inspection du travail de cette situation.

Le 4 avril, une lettre recommandée avec accusé de réception signée de la directrice des ressources humaines informe la salariée en arrêt de travail qu'aucune situation de harcèlement moral n'a été constatée et que les difficultés rencontrées ne sont dues qu'à son refus d'effectuer la partie Setup.

En réponse dans un courrier du 8 avril, Madame GROS D'AILLON conteste totalement ces affirmations et rappelle la totalité des événements subis depuis le début de l'année 2012 ainsi que l'attitude brutale à laquelle elle a été confrontée.

Parallèlement à son courrier du 4 avril, la direction de l'entreprise conteste la qualification d'accident du travail au motif qu'au moment de l'entretien au cours duquel Madame GROS D'AILLON avait fait un malaise, son contrat de travail était suspendu du fait de son arrêt de travail.

Une enquête administrative diligentée par la CPAM aboutit le 27 mai et rejette les arguments de l'employeur en établissant que la suspension du contrat de travail ne pouvait être retenue puisque le rendez-vous avait été fixé par la responsable des ressources humaines dans son bureau.

L'arrêt de travail de la salariée est prolongé sans discontinuité pendant plusieurs mois, avant que celle-ci n'entame son congé individuel de formation.

Le 15 mai, Madame GROS D'AILLON adresse une mise en demeure à son employeur de transmettre les attestations de salaire permettant à la CPAM de calculer et verser ses indemnités journalières. Dans ce courrier, elle rappelle clairement les manquements qui ont amené à ce qu'elle n'ait perçu aucune rémunération depuis le 5 mars.

D'octobre 2013 à septembre 2014, Madame GROS D'AILLON suit une formation de concepteur webdesigner multimédia.

La salariée introduit une action en résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la société le 21 octobre auprès du Conseil de Prud'hommes de Grenoble.

A l'issue de son congé individuel de formation, il paraît impossible à Madame GROS D'AILLON de reprendre ses fonctions au sein de la société, dans des conditions inchangées, compte tenu également du déni des problèmes qu'elle avait rencontrés de la part de la direction et des ressources humaines de l'entreprise.

Le 10 octobre 2014, elle prend acte de la rupture de son contrat de travail dans un courrier recommandé avec accusé de réception.

Le 15 octobre, STMicroelectronics prend acte de la décision tout en réfutant les arguments avancés par la salariée ; considérant que cette prise d'acte produit les effets d'une démission, la société lui adresse l'ensemble des documents de fin de contrat.

Dans le cadre de ses conclusions en réplique, Madame GROS D'AILLON demande la requalification de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ses demandes restent identiques.

Les parties n'ayant pu se rapprocher lors de l'audience de conciliation, c'est l'état que l'affaire se présente devant le bureau de jugement.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

Pour un exposé des moyens et arguments des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, se réfère aux conclusions régulièrement déposées et développées oralement à la barre.

MOTIFS DE LA DECISION

- Sur la reconnaissance des faits de harcèlement moral

Attendu que l'article L.1152-1 du Code du travail dispose qu' « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont 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* »,

Qu'en l'espèce la salariée a été incontestablement la victime de faits répétés ayant entraîné une dégradation de ses conditions de travail par manque de définition d'objectifs clairs et précis de sa fonction,

Que ces relations conflictuelles grandissantes avec sa hiérarchie, liées à l'impossibilité d'obtenir une description précise de poste, malgré des demandes réitérées, ont altéré sa santé,

Que le conflit lié au retard de rémunération incomplètement rattrapé a également dégradé les relations de travail, et de fait l'état psychologique de Madame GROS D'AILLON,

Que la salariée a été contrainte de se rendre à un entretien pendant une dispense de travail, malgré un état avéré de faiblesse psychique qui l'a amenée à faire un malaise et à être évacuée à l'infirmerie,

Qu'en l'espèce, cette dégradation est attestée par des arrêts de travail prolongés, une reprise du travail à l'essai liée à la définition d'objectifs précis et, le jour même de la reprise, un accident du travail qui sera qualifié comme tel par la CPAM,

Attendu qu'en conséquence, le Conseil reconnaît les faits de harcèlement à l'encontre de Madame GROS D'AILLON ainsi que le préjudice lié à ce harcèlement et lui accorde 4000 € de dommages et intérêts à ce titre.

- Sur la demande de reconnaissance d'exécution fautive du contrat de travail et de la violation de l'obligation de sécurité de résultat

Attendu que l'article L.4121-1 du Code du travail dispose que « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* (...) »,

Attendu que « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, et l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; il doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité* »,

Qu'en conséquence, le Conseil dit et juge que la société n'a pas exécuté le contrat de travail de bonne foi et a violé son obligation de sécurité de résultat sur la salariée,

Qu'en l'espèce, la responsable des ressources humaines était parfaitement informée de l'état de santé dégradé de Madame GROS D'AILLON lors des différents entretiens qu'elle lui a imposés au moment de la reprise du travail,

Que le comportement brutal et inflexible de cette responsable a encore aggravé l'état psychologique fragile de la salariée et entraîné un malaise au cours de l'entretien, malaise qui sera confirmé comme accident de travail par la CPAM,

Qu'en l'espèce, la responsabilité de l'employeur a également été établie dans le rapport d'enquête réalisée par le CHSCT, qui dénonce l'utilisation dévoyée de la procédure interne opérée par un seul membre de la hiérarchie, qui de fait, était à la fois juge et partie,

Qu'en conséquence, le Conseil juge que l'exécution du contrat de travail était insincère et que l'employeur a violé son obligation de sécurité de résultat.

- Sur la reconnaissance de la prise d'acte de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Attendu que l'article L.1231-1 du Code du travail dispose que « *le contrat de travail peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord...* »,

Attendu que « *lorsque le salarié prend acte de la rupture en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire...* »,

Qu'en l'espèce le Conseil a reconnu des faits de harcèlement à l'encontre de la salariée,

Que le Conseil a jugé que la société n'a pas exécuté son contrat de travail de bonne foi et qu'elle a violé son obligation de sécurité de résultat,

Que Madame GROS D'AILLON n'a pas jugé possible de reprendre son travail, dans des conditions inchangées,

Qu'en conséquence, le Conseil juge que c'est à bon droit que Madame GROS D'AILLON a pris acte de la rupture, requalifie cette prise d'acte en licenciement sans cause réelle et sérieuse et accorde à ce titre 22 000 € de dommages et intérêts à la salariée.

- Sur la demande d'indemnité de préavis et congés payés afférents

Attendu que l'article L.1234-1 du Code du travail dispose que « *lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois (...)* »,

Qu'en l'espèce le Conseil a jugé que la salariée a été licenciée sans cause réelle et sérieuse,

Que Madame GROS D'AILLON a été embauchée le 2 mars 2004,

Qu'en conséquence, le Conseil dit que Madame GROS D'AILLON a droit à un préavis et lui accorde à ce titre la somme de 4 370,46 € et de 437,05 € au titre des congés payés afférents.

- Sur la demande d'indemnité conventionnelle de licenciement

Attendu que l'article L.1234-9 du Code du travail dispose que « *le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement...* »

Qu'en l'espèce le Conseil a jugé que la salariée a été licenciée sans cause réelle et sérieuse,

Que Madame GROS D'AILLON a été embauchée le 2 mars 2004,

Qu'en conséquence, le Conseil dit qu'elle a droit à une indemnité conventionnelle de licenciement et lui accorde à ce titre la somme de 2 840,79 €.

- Sur la demande relative à l'article 700 du Code de procédure civile

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à Madame GROS D'AILLON la charge des frais qu'elle a engagés pour faire valoir ses droits, le Conseil lui accorde à ce titre la somme de 1 200 €.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de GRENOBLE, section Industrie, statuant publiquement, par décision contradictoire et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

DIT et JUGE que Madame Sandrine GROS D'AILLON a été victime de faits de harcèlement moral,

DIT et JUGE que la SAS STMicroelectronics Grenoble 2 n'a pas exécuté le contrat de travail de bonne foi,

DIT et JUGE que la SAS STMicroelectronics Grenoble 2 a violé son obligation de sécurité de résultat,

DIT et JUGE que la prise d'acte de la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

CONDAMNE en conséquence la SAS STMicroelectronics Grenoble 2 à verser à Madame Sandrine GROS D'AILLON les sommes de :

- 4 370,46 € brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 437,05 € brut au titre des congés payés afférents,
- 2 840,79 € à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 22 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour rupture imputable à l'employeur équivalent à un licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 4 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral,
- 1 200,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

RAPPELLE que les sommes à caractère salarial bénéficient de l'exécution provisoire de droit, nonobstant appel et sans caution, en application de l'article R.1454-28 du Code du travail, étant précisé que ces sommes sont assorties des intérêts de droit à compter du jour de la demande et que la moyenne mensuelle des trois derniers mois de salaire à retenir est de 2 185,23 €.

DÉBOUTE Madame Sandrine GROS D'AILLON du surplus de ses demandes.

DÉBOUTE la SAS STMicroelectronics Grenoble 2 de sa demande reconventionnelle.

CONDAMNE la SAS STMicroelectronics Grenoble 2 aux dépens.

Jugement rédigé par Anne-Claire PILLET, Assesseur.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 27 mars 2015.

LE GREFFIER
Dominique LEGLISE

Pour Expédition conforme
Le Greffier en Chef.



POUR LE PRÉSIDENT EMPÊCHÉ
L'ASSESEUR, Anne-Claire PILLET

Tillet