

## TEXTE INTÉGRAL

### RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

### AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N° /2021

PH

DU 09 SEPTEMBRE 2021

N° RG 19/03058 - N° Portalis DBVR V B7D EO7E

Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de NANCY

18/00731

10 septembre 2019

COUR D'APPEL DE NANCY

CHAMBRE SOCIALE - SECTION 2

APPELANTE :

Madame R Z

...

...

Représentée par Me Vincent LOQUET de la SELARL FILOR AVOCATS, avocat au barreau de NANCY

INTIMÉE :

S. A. SOLOCAL prise en la personne de son représentant légal pour ce domicilié audit siège

...

...

Représentée par Me Olivier BAUER, avocat au barreau de NANCY substitué par Me Caroline QUENET, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

Lors des débats, sans opposition des parties

Président : BRUNEAU Dominique

Siégeant comme magistrat chargé d'instruire l'affaire

Greffier : RIVORY Laurène (lors des débats)

Lors du délibéré,

En application des dispositions de l'article 945-1 du Code de Procédure Civile, l'affaire a été débattue en audience publique du 28 Mai 2021 tenue par BRUNEAU Dominique, magistrat chargé d'instruire l'affaire, qui a entendu les plaidoiries, les avocats ne s'y étant pas opposés, et en a rendu compte à la Cour composée de Raphaël WEISSMANN, président, F B et T S conseillers, dans leur délibéré pour l'arrêt être rendu le 09 Septembre 2021 ;

Le 09 Septembre 2021, la Cour après en avoir délibéré conformément à la Loi, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

#### EXPOSÉ DU LITIGE ET PRÉTENTIONS RESPECTIVES DES PARTIES :

Mme R Z a été engagée par la société Pages Jaunes, aux droits de laquelle vient la société Solocal, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 6 janvier 2003.

Elle occupait, en dernier lieu, le poste de responsable télévendeur.

Elle a été placée en arrêt de travail du mois de mai 2017 au mois de mai 2020.

Par requête du 7 décembre 2018, Mme R Z a saisi le conseil de prud'hommes de Nancy aux fins de voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail, lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et obtenir, en conséquence, diverses indemnités, outre la nullité de sa convention de forfait jours, un rappel de salaire pour heures supplémentaires et des dommages et intérêts pour non respect du droit à la déconnexion.

Par décision de la CPAM du 15 juin 2020, Mme R Z a été classée en invalidité 2ème catégorie.

Par avis du médecin du travail du 17 juin 2020, elle a été déclarée inapte à son poste ainsi qu'à tous les postes dans l'entreprise.

Par courrier du 28 juillet 2020, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement, fixé au 6 août 2020.

Par courrier du 19 août 2020, elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Vu le jugement du conseil de prud'hommes de Nancy rendu le 10 septembre 2019, lequel a :

- débouté Mme R Z de l'intégralité de ses demandes,
- débouté les parties de leurs prétentions quant à l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné Mme R Z aux entiers dépens,

Vu l'appel formé par Mme R Z le 8 octobre 2019,

Vu l'article 455 du code de procédure civile,

Vu les conclusions de Mme R Z déposées sur le RPVA le 27 janvier 2021 et celles de la société Solocal déposées sur le RPVA le 30 mars 2021,

Vu l'ordonnance de clôture rendue le 31 mars 2021,

Vu l'arrêt de la cour d'appel de Nancy du 23 avril 2021, lequel a rabattu l'ordonnance de clôture en date du 31 mars 2021, rouvert les débats à l'audience du 28 mai 2021 et ordonné la clôture de l'instruction,

Mme R Z demande à la cour :

- A titre principal,
- de prononcer la nullité du jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nancy en date du 10 septembre 2019,
- de prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de la société Solocal,

En conséquence,

- de condamner la société Solocal à lui verser les sommes de :
  - 25 180,71 euros à titre de solde d'indemnité spéciale de licenciement,
  - 16 500 euros bruts à titre d'indemnité de préavis,
  - 1 650 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
  - 130 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, ou à tout le moins, sans cause réelle et sérieuse,
- A titre subsidiaire,
- d'infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nancy en ce qu'il l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes,
- de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame Z aux torts exclusifs de la société Solocal,

En conséquence,

- de condamner la société Solocal à lui verser les sommes de :
  - 25 180,71 euros à titre de solde d'indemnité spéciale de licenciement,
  - 16 500 euros bruts à titre d'indemnité de préavis,
  - 1 650 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
  - 130 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, ou à tout le moins, sans cause réelle et sérieuse,
- A titre infiniment subsidiaire,
- d'infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Nancy en ce qu'il l'a déboutée de l'ensemble de ses demandes,
- de dire que le licenciement pour inaptitude de Madame Z est sans cause réelle et sérieuse,

En conséquence,

- de condamner la société Solocal à lui verser les sommes de :
  - 25 180,71 euros à titre de solde d'indemnité spéciale de licenciement,

- 16 500 euros bruts à titre d'indemnité de préavis,
  - 1 650 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
  - 130 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - En tout état de cause,
  - de prononcer la nullité de la convention de forfait jours,
- En conséquence,
- de condamner la Solocal à lui verser les sommes de :
  - 6 277,50 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'exercice 2016,
  - 627,75 euros bruts au titre des congés payés y afférents,
  - 3 433 euros bruts à titre de rappel d'heures supplémentaires pour l'exercice 2017,
  - 343,33 euros bruts au titre des congés payés y afférents,
  - 5 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect du droit à la déconnexion,
  - 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
  - de condamner la Solocal à lui verser les sommes de :
  - 3 957,38 euros bruts à titre de rappel de salaire pour la période du 18 juillet 2020 au 19 août 2020,
  - 395,74 euros bruts au titre des congés payés y afférents,
  - 3 597,62 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la fausse déclaration de rémunération dans le cadre de la demande d'indemnité temporaire d'inaptitude,
  - 278,95 euros à titre de remboursement de la prime T2 Parc client injustement prélevée.
  - de condamner la société Solocal aux entiers dépens, y compris ceux pouvant être liés à une éventuelle exécution forcée de la décision à intervenir.

\*

La société Solocal demande à la cour :

- de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme R Z de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

En conséquence,

- de constater qu'en droit, Mme R Z ne qualifie pas les faits qu'elle lui impute et qui fondent son action en résolution judiciaire,
- de constater l'absence de preuve de faits précis et concordants, personnels à Mme R Z et susceptibles de laisser présumer dans leur ensemble d'un harcèlement ou d'agissements sexistes,
- de dire que les faits allégués par la salariée à ce titre soit sont fallacieux, soit correspondent à des éléments objectifs, étrangers à tout harcèlement,
- de dire qu'elle n'a commis aucun manquement à son encontre, a fortiori suffisamment graves pour justifier la résolution judiciaire du contrat de travail,

En tout état de cause,

- de débouter Mme R Z de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
- de la condamner à lui payer la somme de 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et en tous les dépens.

La cour renvoie pour plus ample exposé des prétentions et moyens des parties aux conclusions déposées et soutenues à l'audience du 28 mai 2021.

SUR CE, LA COUR :

- Sur la demande tendant à voir prononcer la nullité du jugement entrepris :

L'article 454 du code de procédure civile dispose que :

'Le jugement est rendu au nom du peuple français.

Il contient l'indication :

...

- du nom des juges qui en ont délibéré ;

... ;

L'article 458 du même code précise que ces dispositions, s'agissant de la mention du nom des juges, doit être observé à peine de nullité.

Mme R Z expose que le jugement entrepris doit être annulé en ce que l'un des juges ayant participé au délibéré n'a pas assisté aux débats.

La SA Solocal soutient pour sa part que cette inexactitude, à la supposer établie, n'affecte pas la validité dudit jugement.

Il ressort du procès verbal tenu lors de l'audience du bureau de jugement du 18 juin 2019, date à laquelle l'affaire a été évoquée devant le conseil de prud'hommes, que la juridiction était composée de :

- M. X,
- M. E,
- Mme L,
- Mme O

Le jugement indique que la composition du bureau de jugement comprenait :

- M. X,
- M. E,
- M. G,
- Mme O

Il ressort donc de ce qui précède que l'un des juges mentionné dans le jugement n'a pas participé aux débats et donc n'a pu participer au délibéré.

Dès lors, le jugement entrepris doit être annulé.

- Sur la validité de la convention de forfait jours :

Il ressort des dispositions des articles L 3121-56 et suivants du code du travail que lorsque l'horaire de travail comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires ; ces modalités doivent faire l'objet d'une convention individuelle écrite, le seul renvoi général fait dans le contrat de travail à un accord d'entreprise ne pouvant constituer l'écrit requis.

Mme R Z expose que la convention de forfait jours à laquelle elle était assujettie est nulle en ce d'une part le contrat de travail renvoie aux dispositions d'un accord collectif, et d'autre part en ce qu'aucun dispositif de contrôle des horaires effectués n'a été mis en place par l'employeur.

La société Solocal soutient pour sa part que la convention de forfait jours visée par le contrat de travail est conforme aux dispositions légales applicables en la matière, et qu'elle a mis en place un système de contrôle des horaires effectués dont Mme Z n'a jamais contesté le fonctionnement.

L'avenant conclu le 23 novembre 2015 entre Mme R Z et la société PagesJaunes contient un article 4 ainsi rédigé :

'Compte tenu de la nature de sa fonction, Madame R Z organise son emploi du temps dans le respect des intérêts de sa mission avec une certaine initiative dans le choix des moyens.

En application des dispositions de l'accord d'entreprise relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail en vigueur au sein de PagesJaunes SA, le temps de travail de l'intéressé(e) sera calculé dans le cadre d'un 'forfait annuel en jours travaillés'.

Ce forfait est fixé à 210 jours travaillés par an. Il ouvre droit à des jours de repos (JRTT). Le paiement des JRTT est intégré dans la rémunération annuelle, dès lors qu'ils sont pris'.

Il convient de constater que l'accord collectif visé dans ces dispositions n'est pas versé au dossier, la société Solocal faisant référence à un document concernant une société ODA dont les pièces du dossier ne démontrent pas son rapport de droit avec la société PagesJaunes.

La société Solocal ne démontre pas que les parties ont conclu une convention individuelle portant sur les modalités d'application et de contrôle des horaires effectués, les dispositions précédemment examinées se limitant à un renvoi à un accord collectif.

Dès lors, il convient de constater que le forfait jour ne s'appliquait pas à la relation contractuelle, et qu'en conséquence le décompte des horaires effectués relevait des dispositions de droit commun en la matière.

- Sur la demande au titre des heures supplémentaires :

Il ressort des dispositions de l'article L 3171-4 en sa rédaction applicable au litige qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites

par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Mme R Z apporte au dossier un planning pour les années 2015, 2016 et 2017 indiquant un nombre d'heures de travail hebdomadaire ; ces éléments permettent à l'employeur de répondre utilement.

Il convient de constater que la société Solocal n'apporte aucun élément en réponse.

Mme R Z justifie d'avoir effectué :

- 138,50 heures supplémentaires en 2016 ;

- 75,75 heures supplémentaires en 2017 ;

Dès lors, et compte tenu du taux horaire contractuel applicable à chaque période, il sera fait droit à la demande à hauteur de :

- 6 277,50 euros brut, outre la somme de 627,75 euros brut au titre des congés payés afférents, pour l'année 2016 ;

- 3 433 euros brut, outre la somme de 343,33 euros brut au titre des congés payés afférents, pour l'année 2017.

- Sur la demande au titre du droit à la déconnexion :

Il ressort des dispositions du 7° de l'article L 2242-17 du code du travail que l'employeur doit assurer le respect du droit à la déconnexion du salarié.

Mme R Z expose qu'elle recevait de la part de son supérieur hiérarchique des courriels le dimanche ainsi que les jours de semaine en soirée ; que le droit à la déconnexion des salariés n'était pas respecté par l'employeur et que ces faits constituent un manquement aux obligations contractuelles qui a causé un préjudice à la salariée.

Toutefois, il convient de constater à la lecture des courriels incriminés que ceux envoyés par le supérieur hiérarchique avaient valeur de 'feuille de route' pour la semaine suivante et n'imposaient pas à la salariée une réponse immédiate ni leur lecture avant le lundi matin.

S'agissant des courriels adressés le soir en semaine, il ne ressort pas du texte de ces envois qu'ils imposaient une réponse immédiate.

Dès lors, Mme R Z ne démontre pas le manquement qu'elle allègue ; la demande sera donc rejetée.

- Sur la demande au titre du harcèlement moral :

Aux termes de l'article L.1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des 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.

L'article L.1154-1 du même code prévoit qu'en cas de litige, le salarié concerné présente des éléments de fait qui permettent de laisser supposer l'existence d'un harcèlement et il incombe alors à l'employeur, au vu de ces éléments, 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.

Mme R Z expose qu'elle a fait l'objet de la part de son supérieur hiérarchique, M. U, de comportements matérialisant un management agressif et déstabilisant, et que cette situation a eu un impact sur sa santé psychologique.

Mme R Z apporte au dossier une attestation établie par Mme C M, salariée de l'entreprise, qui déclare :

' Le lundi 3 avril, alors que l'équipe était en réunion avec Mme Z, notre directeur d'agence [ M. U ] s'est positionnée derrière elle et l'observait. La façon dont il s'adressait à elle était désagréable. Puis il a dit à Sophie: 'on mange ensemble à midi'. R a répondu 'Non je ne peux pas'. Il nous a alors pris à témoin en nous disant: 'Vous avez vu ' Elle ne veut pas manger avec son chef, vous êtes témoins'. Il lui a demandé à plusieurs reprises. Il a tellement insisté que j'ai alors pensé qu'il lui faisait des avances. Il s'est absenté de notre réunion en fin de matinée avant de revenir au moment d'aller déjeuner. Depuis la porte il a de nouveau demandé: 'Tu es sûre, tu ne veux pas manger avec moi ' Quand j'ai vu le regard de R et son incompréhension, j'ai compris qu'elle avait peur. Au retour du déjeuner, le téléphone a sonné. A la demande de M. U, R Z a dû se rendre immédiatement dans le bureau du directeur alors que nous étions encore en formation...Elle est redescendue un peu plus tard complètement destabilisée et avait visiblement pleuré. Elle avait l'air terrorisée et nous a demandé de marquer une pause...'

Ces circonstances sont confirmées par les attestations établies par M. I Y, qui précise également que Mme Z recevait 'des appels incessants' de M. U afin de la convoquer dans son bureau, et par M. N H, qui précise que Mme Z subissait 'une pression constante' de la part de sa hiérarchie.

Mme R Z apporte au dossier une attestation établie par M. K J qui déclare que M. U avait l'habitude de faire pression sur ses équipes, de dévaloriser leur travail, et qu'il recueillait auprès des vendeurs des informations afin de 'piéger' ses collaborateurs ; qu'avec Mme R Z particulièrement, il 'soufflait sans cesse le chaud/froid'.

La mention prévu par l'alinéa 3 de l'article 202 figurant sur ces attestations ne sont pas manuscrites ; toutefois, cette modalité n'est pas prescrite à peine de nullité.

Les faits relatés par ces attestations seront donc retenus.

Par ailleurs, le certificat établi le 29 mai 2017 par le Docteur P, médecin du travail, indique que ' [Mme R Z] m'a expliqué les difficultés auxquelles elle doit faire face au niveau professionnel...Ce jour, elle m'apparaît dans un tel état d'épuisement que je considère que [l'arrêt maladie] est indispensable'.

Aux termes d'un certificat établi le 23 juin 2017, le Docteur Q, médecin psychiatre, relatait que 'Mme Z R...est venue me consulter ce jour, elle présente depuis deux mois un état dépressif qui semble réactionnel à ses conditions de travail. Ce jour, elle...présente des troubles cognitifs et une asthénie intense ; elle ne sera pas en mesure de reprendre son emploi à l'issue de son arrêt de travail'.

Ce médecin précisait le 20 novembre 2017 qu'"actuellement, [Mme Z] n'est toujours pas apte à reprendre son emploi ; cette perspective provoque chez la patiente des idées suicidaires malgré un traitement régulier...'



Par certificat du 27 novembre 2017, le Docteur D, médecin traitant de Mme Z, indiquait que celle ci présentait un 'syndrome anxio dépressif réactionnel à des soucis professionnels associant angoisses, anxiété, troubles du sommeil, poussée d'eczéma, pleurs, perte d'envie, de motivation 'burn out').

Compte tenu de ce qui précède, Mme R Z établit l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre.

En réponse, la société Solocal soutient que Mme R Z était elle même mise en cause par certains de ses collaborateurs pour ses propre pratiques managériales.

Toutefois, outre que cette affirmation est contestée dans le cadre des attestations précédemment analysées, ce point n'est pas de nature à justifier les faits subis par Mme A

La société Solocal ne démontre donc pas les agissements précédemment analysés ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et qu'ils étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il sera donc fait droit à la demande en son principe.

- Sur la rupture du contrat de travail :

Lorsqu'un salarié a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail et que son employeur le licencie ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation était justifiée ; que c'est seulement s'il ne l'estime pas fondée qu'il doit statuer sur le licenciement.

Mme R Z expose que la société Solocal a manqué à ses obligations contractuelles notamment en ne lui réglant pas la rémunération à laquelle elle avait droit et en ce qu'elle a subi des faits de harcèlement moral, circonstances rendant impossible le maintien du lien contractuelle.

La société Solocal conteste les manquements invoqués par la salariée.

Il ressort de ce qui a été évoqué précédemment que d'une part Mme R Z n'a pas été rémunérée à la hauteur de ses droits en raison de l'absence d'une convention individuelle portant sur les modalités d'application et de contrôle des horaires effectués, et d'autre part qu'elle a été victime de faits de harcèlement moral.

Dès lors, ces faits rendaient impossible le maintien de la relation contractuelle.

La résiliation judiciaire du contrat de travail sera constatée à la date du 19 novembre 2020, date de fin de la période de préavis.

Par ailleurs, il ressort des pièces du dossier que Mme R Z a été placée en arrêt de travail à compter du mois de mai 2017 et n'a pas repris son poste ; qu'elle a fait l'objet d'un avis d'inaptitude à tous les postes de l'entreprise le 17 juin 2020.

En conséquence, l'inaptitude de Mme R Z, en ce qu'elle est consécutive à des faits de harcèlement moral a, au moins partiellement, une origine professionnelle.

L'attention de la société Solocal a été attirée par courrier du 6 juin 2017 émanant d'une organisation syndicale et par courrier du 10 juillet 2017 émanant de l'inspection du travail sur la situation de

harcèlement moral à laquelle était soumise Mme Z ; dès lors l'employeur avait connaissance lors du licenciement de l'origine professionnelle de l'inaptitude.

Dès lors, il convient de dire que la résiliation du contrat de travail produit les effets d'un licenciement nul.

- Sur l'indemnisation :

- Sur l'indemnité spéciale de licenciement :

Mme R Z avait à la date du licenciement une ancienneté de 17 ans et 5 mois ; sa rémunération mensuelle moyenne brute telle qu'elle ressort des bulletins de paie s'établissait à la somme de 5 500 euros brut.

Conformément aux dispositions des articles L 1234-9 et R 1234-1 du code du travail, le montant de l'indemnité de licenciement s'établissait à la somme 27362 euros ; en conséquence, l'indemnité spéciale de licenciement s'établissait à la somme de (27 362 x2) 54 724 euros.

Il n'est pas contesté que Mme R Z a bénéficié, au titre de l'indemnité de licenciement, d'une somme de 2 9819,29 euros.

Il lui est donc dû à ce titre la somme de 24 911,71 euros, somme au paiement de laquelle la société Solocal sera condamnée.

- Sur l'indemnité de préavis :

Conformément aux dispositions de l'article 68 de la convention collective applicable, Mme R Z a droit à l'indemnité de préavis prévue par ce texte, soit l'équivalent de trois mois de salaire ;

Il sera fait droit à cette demande à hauteur de 16 500 euros, outre la somme de 1 650 euros au titre des congés payés afférents.

- Sur l'indemnité pour licenciement nul :

Mme R Z avait 39 ans et 17, 5 années d'ancienneté à la date du licenciement.

Elle présente un état d'invalidité réduisant des 2/3 au moins sa capacité de travail et a été classée en catégorie 2 ; cette situation rend très incertaine son retour à la vie professionnelle.

Au regard de sa rémunération, de son ancienneté et de sa situation professionnelle, et compte tenu des dispositions de l'article L 1235-3-1 du code du travail, il sera fait fait droit à la demande à hauteur de l'équivalent de 18 mois de salaire, soit la somme de 99 000 euros, somme au paiement de laquelle la société Solocal sera condamnée.

- Sur les demandes de rappels de rémunération :

Mme R Z sollicite de voir condamner la société Solocal à lui payer la somme de 3 957,38 euros outre la somme de 395,74 euros au titre des congés payés afférents relatives aux salaires dont l'employeur n'a pas assuré le paiement à l'issue du délai d'un mois suivant l'avis d'inaptitude, ainsi que la somme de 278,95 euros au titre d'une prime, somme retenue par l'employeur.

Sur le premier point, il ressort du reçu pour solde de tout compte que les rémunérations pour la période postérieure au 17 juillet 2020, soit à l'issue du délai d'un mois suivant l'avis d'aptitude, n'ont pas été réglées à Mme Z ; il sera fait droit à cette demande.

S'agissant du second point, il ressort du même document que la somme de 278,95 euros a été retenue des sommes dues à Mme Z ; la société Solocal ne conteste pas cette demande ; il y sera donc fait droit.

Mme R Z expose que la société Solocal a fait mentionner dans la demande d'indemnité temporaire d'inaptitude la concernant la rémunération pour la période du 18 juillet au 19 août 2020, et que cette erreur lui a causé un préjudice ; toutefois, Mme Z ne justifie pas de ce préjudice ; la demande sera donc rejetée.

Mme R Z avait plus de deux ans d'ancienneté à la date du licenciement, et la société Solocal ne conteste pas employer plus de 11 salariés à cette date ; elle sera donc condamnée à rembourser à Pôle Emploi le montant des indemnités de chômage éventuellement versées à Mme Z dans la limite de SIX mois d'indemnités.

La société Solocal, qui succombe, supportera les dépens de première instance et d'appel.

Il apparaît inéquitable de laisser à la charge de Mme R Z l'intégralité des frais irrépétibles qu'elle a exposés ; il sera fait droit à cette demande à hauteur de 3 500 euros.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, chambre sociale, statuant contradictoirement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, après débats en audience publique et après en avoir délibéré,

ANNULE le jugement rendu le 10 septembre 2019 par le conseil de prud'hommes de Nancy ;

DIT qu'aucune convention de forfait jours n'est applicable à la relation contractuelle liant Mme R Z à la société Solocal ;

CONDAMNE la société Solocal à payer à Mme R Z les sommes de :

- 6 277,50 euros (six mille deux cent soixante dix sept euros et cinquante centimes) brut au titre des heures supplémentaires accomplies, outre la somme de 627,75 euros bruts au titre des congés payés afférents, pour l'année 2016 ;

- 3 433 euros (trois mille quatre cent trente trois euros) brut au titre des heures supplémentaires accomplies, outre la somme de 343,33 euros (trois cent quarante trois euros et trente trois centimes) brut au titre des congés payés afférents, pour l'année 2017 ;

DIT que Mme R Z a subi des faits de harcèlement moral ;

CONSTATE que l'inaptitude de Mme R Z présente au moins partiellement une origine professionnelle ;

DIT nul le licenciement de Mme R Z ;

CONDAMNE la société Solocal à payer à Mme R Z les sommes de:

- 24 911,71 euros (vingt quatre mille neuf cent onze euros et soixante et onze centimes) au titre de l'indemnité spéciale de licenciement ;

- 16 500 euros (seize mille cinq cents euros) au titre de l'indemnité de préavis, outre la somme de 1 650 euros (mille six cent cinquante euros) au titre des congés payés afférents ;

- 99 000 euros (quatre vingt dix neuf mille euros) au titre de l'indemnité pour licenciement nul ;

- 3 957,38 euros (trois mille neuf cent cinquante sept euros et trente huit centimes) au titre des rémunérations dues pour la période du 18 juillet au 19 août 2020, outre la somme de 395,74 euros (trois cent quatre vingt quinze euros et soixante quatorze centimes) au titre des congés payés afférents ;

- 278,95 euros (deux cent soixante dix huit euros et quatre vingt quinze centimes) au titre d'une retenue indue sur rémunération ;

DEBOUTE les parties de leurs autres demandes ;

CONDAMNE la société Soloca à rembourser à Pôle emploi, le montant correspondant aux indemnités de chômage versées à Mme R Z dans la limite des six mois prévue par la loi et ce, avec intérêts de droit à compter de la présente décision.

CONDAMNE la société Solocal aux dépens de première instance et d'appel ;

LA CONDAMNE à payer à Mme R Z une somme de 3 500 euros (trois mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Ainsi prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Et signé par Monsieur Raphaël WEISSMANN, Président de Chambre et par Madame Laurène RIVORY, Greffier.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT DE CHAMBRE

Minute en treize pages

**Composition de la juridiction** : Dominique BRUNEAU, Dominique Bruneau et Stephane STANEK, Laurène RIVORY, Vincent LOQUET, Me Olivier BAUER, Me Caroline QUENET, SELARL FILOR  
**Décision attaquée** : C. Prud. Nancy 2019-09-10