

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**COUR D'APPEL DE VERSAILLES  
6e chambre  
ARRÊT DU 14 MAI 2020**

N° RG 17/04761

D X

C/

SAS EIFFAGE MÉTAL venant aux droits de la société Eiffage Construction Métallique

Décision déferée à la cour : Jugement rendu le 25 Septembre 2017 par le conseil de prud'hommes – Formation paritaire de Versailles

Section : Encadrement

N° RG : 15/01049

LE QUATORZE MAI DEUX MILLE VINGT,

La cour d'appel de Versailles, a rendu l'arrêt suivant, fixé au 23 avril 2020 puis prorogé au 14 mai 2020, les parties en ayant été avisées, dans l'affaire entre :

Madame D X

née le [...] à [...]

de nationalité Française

[...]

[...]

Représentée par Me Alexandre SALLMANN, avocat au barreau de PARIS, substituant Me Kamel YAHMI de la SELEURL Kamel Yahmi, constitué/plaidant, avocat au barreau de PARIS, vestiaire : E0663

APPELANTE

\*\*\*\*\*

La SAS EIFFAGE MÉTAL

venant aux droits de la société Eiffage Construction Métallique

N° SIRET : 333 916 385

3/7 place de l'Europe

78140 VELIZY-VILLACOUBLAY

Représentée par Me Sophie LEVY-CHEVALIER, avocate au barreau de PARIS, substituant Me Claudine LEBORGNE de la SELEURL Levy-Chevalier Leborgne Avocats, constituée/plaidant, avocate au barreau de PARIS, vestiaire : E1984

INTIMÉE

\*\*\*\*\*

Composition de la cour :

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 13 Mars 2020 les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Madame Nathalie GAUTRON-AUDIC, Conseiller, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour, composée de :

Madame Isabelle VENDRYES, Président,

Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,

Madame Nathalie GAUTRON-AUDIC, Conseiller,

Greffier, lors des débats : Monsieur Nicolas CAMBOLAS,

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société Eiffage Métal, venant aux droits de la société Eiffage Construction Métallique, appartient au groupe Eiffage, qui intervient dans le domaine du bâtiment et des travaux publics. Elle emploie plus de 10 salariés.

Par contrat à durée indéterminée du 6 décembre 2007, Mme D X, née le [...], a été engagée par la société Forclum Île-de-France, à compter du 17 décembre 2007, en qualité d'animateur qualité environnement.

Le 1er juillet 2010, elle a été mutée au sein de la société Eiffel Construction Métallique, appartenant au groupe Eiffage et devenue ensuite Eiffage Construction Métallique, avec reprise d'ancienneté au 17 décembre 2007, en qualité de responsable qualité sécurité environnement (QSE), statut ETAM, niveau G.

Elle a été promue le 1er avril 2011 au statut cadre, niveau A1 de la convention collective nationale des cadres des travaux publics du 1er juin 2004. Elle percevait en dernier lieu une rémunération mensuelle brute de base de 3 250 euros sur treize mois.

Après un entretien préalable qui s'est tenu le 19 mai 2015, Mme X a été licenciée pour insuffisance professionnelle le 9 juin 2015, par lettre ainsi rédigée :

« (...) Vous occupez le poste de Responsable Sécurité et vous êtes rattachée à Monsieur F Y, Directeur Prévention de la branche Eiffage Travaux Publics, lui-même étant rattaché à Monsieur J-K Z, Directeur des Ressources Humaines de la branche Eiffage Travaux Publics.

Après plusieurs mois de collaboration dans cette nouvelle organisation avec la branche Eiffage Travaux Publics, il vous est reproché les insuffisances suivantes :

- Statistiques AT Eiffage Construction Métallique (Métal) : transmission depuis le début d'année systématiquement en retard des données consolidées concernant votre périmètre, malgré plusieurs demandes et/ou relances de la Direction des Ressources Humaines et de la Direction de la Prévention de la branche Eiffage Travaux Publics, et nécessaires aux Comité de Groupe et Comité Européen.

Malgré plusieurs demandes réitérées à de nombreuses reprises, depuis fin 2014 :

- Refus de transmettre le détail, de chacune des structures, de l'accidentologie d'Eiffage Métal nécessaire pour alimenter votre et notre action.

- Refus de modifier le calcul des heures travaillées, conformément à la règle utilisée dans le Groupe Eiffage (prise en compte des heures travaillées DADS, par ailleurs base de calcul de nos cotisations sociales AT).

Vous avez indiqué sur ce point que vous refusiez de modifier le calcul sous prétexte que « vous refusiez de faire et défaire ».

- Demande d'ouverture des accès à Acciline Métal pour E. Y, Directeur Prévention de la branche.

- Rapport sur les Maladies Professionnelles non fourni à ce jour, partie importante de votre travail pour prendre les mesures de prévention nécessaires.

- Il vous a été demandé oralement de transmettre vos contrôles sur le compte employeur. Ils n'ont jamais été transmis, sans doute jamais faits.

Les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation.

Dans ce contexte, nous sommes donc amenés à vous notifier, par la présente, votre licenciement pour insuffisance professionnelle. »

Le 30 septembre 2015, Mme X a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles aux fins de contester son licenciement.

Par jugement du 25 septembre 2017 le conseil de prud'hommes de Versailles a :

— débouté Mme X de l'intégralité de ses demandes,

— débouté la société Eiffage Métal, anciennement dénommée SAS Eiffage Construction Métallique, de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour un montant de 2 500 euros,

— condamné Mme X aux éventuels dépens.

Mme X a interjeté appel de la décision le 9 octobre 2017.

Par conclusions adressées par voie électronique le 24 juillet 2018, elle demande à la cour de :

— réformer le jugement de première instance en toutes ses dispositions et statuant à nouveau,

A titre liminaire,

— se déclarer incompétente pour statuer sur l'irrecevabilité de l'appel de Mme X,

— subsidiairement, dire et juger que l'ensemble des demandes de l'appelante sont recevables, l'intimée ne justifiant d'aucun grief tiré de l'irrégularité de l'acte de déclaration d'appel,

Au fond,

— dire et juger que le licenciement de Mme X est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

— débouter la société Eiffage de l'ensemble de ses demandes reconventionnelles, fins et conclusions,

— condamner la société Eiffage à payer à Mme X les sommes suivantes :

' 4 270,83 euros de reliquat de congés payés de 2012 à 2015,

' 1 800,55 euros de reliquat de RTT de 2012 à 2014,

' 41 834,60 euros d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (12 mois),

' 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

' les dépens de première instance et d'appel,

— ordonner la remise d'une attestation Pôle emploi et d'un bulletin de paie conformes à l'arrêt à intervenir.

Par conclusions adressées par voie électronique le 18 juin 2018, la société Eiffage Métal demande à la cour de :

A titre principal,

— dire et juger que la cour n'est pas saisie des chefs du jugement attaqué, la déclaration d'appel ne précisant pas les chefs de jugement expressément critiqués et n'ayant donc pas d'effet dévolutif,

— en conséquence, dire et juger irrecevables les demandes de Mme X,

A titre subsidiaire,

— dire et juger l'appel irrecevable et en tous cas mal fondé,

— confirmer le jugement entrepris en toutes ses dispositions,

— débouter Mme X de l'intégralité de ses demandes,

— la condamner à verser à la société Eiffage Métal la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

— la condamner en outre aux entiers dépens.

Par ordonnance rendue le 4 mars 2020, le magistrat chargé de la mise en état a ordonné la clôture de l'instruction et a fixé la date des plaidoiries au 13 mars 2020.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

## MOTIFS DE LA DÉCISION

Sur la recevabilité des demandes de l'appelante

La société Eiffage Métal, venant aux droits de la société Eiffage Construction Métallique, soulève l'irrecevabilité des demandes de l'appelante au motif que sa déclaration d'appel du 9 octobre 2017 ne précise pas les chefs du jugement expressément critiqués. Elle en déduit, au visa des articles 562 et 901 du code de procédure civile, modifiés par le décret n°2017-891 du 6 mai 2017, que l'effet dévolutif de l'appel ne s'est pas opéré et que la cour ne peut se prononcer sur des chefs de jugement dont elle n'est pas saisie.

Mme X rétorque que la cour ne peut statuer sur la demande d'irrecevabilité formée par l'intimée puisqu'en vertu des dispositions de l'article 914 du code de procédure civile, cette demande relève de l'office exclusif du conseiller de la mise en état.

Elle fait valoir que sa déclaration d'appel pourrait tout au plus encourir la nullité prévue par l'article 901 du code de procédure civile, laquelle est de forme et suppose la démonstration d'un grief ; que l'absence de mention spécifique des chefs du jugement critiqués n'a causé aucun grief à l'intimée dès lors qu'elle a pris soin, dès son premier jeu de conclusions d'appelante, d'énoncer les chefs du jugement critiqués ; qu'il s'ensuit que la nullité de la déclaration d'appel n'est pas encourue.

Les articles 562 et 901 du code de procédure civile, dans leurs versions issues du décret du 6 mai 2017 relatif aux exceptions d'incompétence et à l'appel en matière civile, rendues applicables à la présente instance introduite à raison de l'appel formé postérieurement au 1er septembre 2017 par le décret du 20 août 2017 "modifiant les modalités d'entrée en vigueur" du précédent, disposent respectivement que :

— « L'appel défère à la cour la connaissance des chefs de jugement qu'il critique expressément et de ceux qui en dépendent.

La dévolution ne s'opère pour le tout que lorsque l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible. »

— « La déclaration d'appel est faite par acte contenant, outre les mentions prescrites par l'article 58, et à peine de nullité :

(...)

4° Les chefs du jugement expressément critiqués auxquels l'appel est limité, sauf si l'appel tend à l'annulation du jugement ou si l'objet du litige est indivisible. »

La déclaration d'appel formée le 9 octobre 2017 par Mme X comporte la mention « appel total », sans précision des chefs du jugement qu'elle critique.

L'intimée n'a pas fait valoir, en vertu de l'article 901 du code de procédure civile, la nullité pour vice de forme de la déclaration d'appel au sens de l'article 114 du même code, laquelle ne peut être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque de prouver le grief que lui cause l'irrégularité. Elle invoque le défaut d'effet dévolutif et en conséquence l'irrecevabilité des demandes de l'appelante.

La déclaration d'appel n'a pas non plus fait l'objet par l'appelante et dans le délai qui lui était imparti pour conclure, d'une régularisation par nouvelle déclaration d'appel, qui ne peut pas intervenir par voie de conclusions puisque ces dernières n'opèrent pas dévolution.

Pour autant, il ne résulte de l'article 562 du code de procédure civile, redéfinissant la portée de l'effet dévolutif de l'appel, aucune fin de non-recevoir.

Cette disposition, à elle seule, cantonne l'effet dévolutif aux chefs de jugement qu'il critique expressément, soit à l'ensemble de ceux-ci selon la déclaration d'appel qui porte sur la totalité du jugement.

En outre, il y aurait un effet disproportionné entre la protection du caractère effectif de la voie de recours que constitue l'appel par les obligations faites à l'appelant et l'objectif poursuivi par le décret de centrer l'instance d'appel sur la critique du jugement si, en dépit de l'absence de constatation de la nullité de la déclaration d'appel ou même après le rejet d'une telle nullité par le conseiller de la mise en état ou la cour, nécessairement consacrée en début de procédure, la cour statuant au fond, le cas échéant après plusieurs échanges d'écritures, devait constater qu'aucun litige ne lui a été dévolu à raison du vice initial de la déclaration d'appel.

En conséquence, à défaut pour l'intimée d'avoir soulevé et obtenu la nullité de la déclaration d'appel, dans les conditions des articles 901 et 114 du code de procédure civile, et en l'absence de fin de non-recevoir opposable à l'appelant à raison du défaut de critique expresse des chefs du jugement, il revient à la cour de connaître du litige en totalité tel que fixé par la déclaration d'appel, qui n'a pas fait l'objet de critique dans les conditions prévues par le code de procédure civile.

En conséquence, il y a lieu de rejeter la demande d'irrecevabilité de la société Eiffage Métal et de juger que le litige est entièrement dévolu à la cour selon les termes de la déclaration d'appel.

Sur le licenciement

L'article L. 1232-1 du code du travail subordonne la légitimité du licenciement pour motif personnel à l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

L'insuffisance professionnelle, qui se définit comme l'incapacité objective et durable d'un salarié d'exécuter de façon satisfaisante un emploi correspondant à sa qualification, constitue une cause légitime de licenciement.

Si l'appréciation des aptitudes professionnelles du salarié et de son adaptation à l'emploi relève du pouvoir patronal, l'insuffisance professionnelle alléguée à son encontre pour fonder un licenciement doit être justifiée par des éléments précis et concrets.

Pour constituer une cause légitime de rupture, l'insuffisance professionnelle doit être établie par des éléments objectifs, constatée sur une période suffisamment longue pour ne pas apparaître comme passagère ou purement conjoncturelle, être directement imputable au salarié et non la conséquence d'une conjoncture économique difficile ou du propre comportement de l'employeur.

La société Eiffage Métal expose qu'au cours du dernier trimestre de l'année 2014, une réorganisation a été engagée afin de rapprocher Eiffage Construction Métallique d'Eiffage Travaux Publics au sein de la branche Infrastructures créée en 2015 et regroupant les activités portées par ces deux sociétés ; que la politique de prévention de la branche a été placée sous la responsabilité fonctionnelle de M. F Y, directeur prévention, lui-même rattaché à M. J-K Z, directeur des ressources humaines de la branche ; qu'il est rapidement apparu que Mme X, désormais rattachée à M. Y, mettait une mauvaise volonté manifeste à s'adapter à cette nouvelle organisation, à adopter les standards du groupe et à répondre aux demandes d'informations qui lui étaient adressées.

Dans les termes de la lettre de licenciement du 9 juin 2015 qui fixe les limites du litige, la société Eiffage Construction Métallique reproche à Mme X une insuffisance professionnelle caractérisée par six manquements :

- la transmission systématiquement tardive des statistiques relatives aux accidents du travail au sein d'Eiffage Construction Métallique, malgré les demandes et relances,
- le refus de transmettre le détail de l'accidentologie d'Eiffage Construction Métallique pour chacune de ses structures,
- le refus de modifier le calcul des heures travaillées conformément à la règle utilisée dans le groupe Eiffage,
- le refus de donner suite aux demandes d'ouverture d'accès de M. Y au logiciel Acciline Métal,
- le défaut de fourniture du rapport sur les maladies professionnelles réclamé à plusieurs reprises,
- le défaut de transmission des contrôles sur le compte employeur.

Mme X objecte que l'insuffisance professionnelle alléguée n'est pas avérée et que son licenciement est injustifié ; que M. G H, nouveau directeur général délégué depuis le mois d'avril 2015, n'a pu juger de sa prétendue insuffisance professionnelle en un mois seulement, alors qu'elle justifiait jusqu'alors d'une évolution de carrière sans la moindre faille ; qu'en effet, au cours des huit années de la relation contractuelle, la qualité de son travail n'avait jusqu'alors jamais été remise en cause et elle a toujours donné entière satisfaction à sa hiérarchie, comme en témoignent ses évaluations ; que l'employeur lui a reconnu une valeur telle qu'elle est devenue cadre moins de 3 ans et demi après son embauche, ce qui l'a amenée à gérer un service d'une vingtaine de responsables QSE et d'animateurs QSE, en France et en Europe ; qu'elle n'a jamais été destinataire du moindre courrier d'avertissement ou simplement de mise en garde ; que son licenciement s'apparente en réalité à un licenciement économique déguisé, dans un contexte particulier de restructuration accompagnée de négociation de plusieurs PSE, déménagement à Vélizy en août 2015, réorganisation avec mutualisation des services supports, fermeture d'usines, etc.

La salariée fait en outre valoir que seuls deux des griefs discutés au cours de l'entretien préalable ont été repris dans la lettre de licenciement et que quatre reproches, n'ayant pas fait l'objet de la moindre discussion, ont été ajoutés à posteriori.

La cour observe cependant que le procès-verbal de l'entretien communiqué n'est pas signé par l'employeur, que rédigé par la représentante du personnel ayant assisté la salariée lors de l'entretien, il est structuré par rapport aux points abordés pendant l'entretien et discutés dans le cadre du présent litige, qu'en outre, Mme X ne formule pas de demandes au regard de l'irrégularité de forme dont elle fait état.



Il conviendra d'examiner successivement chacun des manquements énoncés dans la lettre de licenciement.

— Sur la transmission systématiquement tardive des statistiques relatives aux accidents du travail au sein d'Eiffage Construction Métallique, malgré plusieurs demandes et relances de la direction des ressources humaines et de la direction de la prévention de la branche

Mme X expose que jusque-là, les reportings mensuels contenant les statistiques liées à l'accidentologie étaient établis sur la base des données contenues dans le logiciel Acciline ; qu'avant d'établir ces reportings, elle devait au préalable connaître les heures travaillées et les enregistrer dans le logiciel Acciline ; que pour obtenir ces données, elle était tout à la fois tributaire de la direction des systèmes d'information (DSI), du service paye et du service maîtrise d'ouvrage informatique ; qu'au moment du rattachement d'Eiffage Construction Métallique à Eiffage Travaux Publics, M. Z, directeur des ressources humaines de la branche, et M. Y, directeur prévention, ont imposé un changement de mode de calcul des heures travaillées ; qu'elle a rencontré des difficultés de mise en oeuvre qu'elle a signalées à M. Z le 2 mars 2015 ; qu'en outre, il lui était très difficile d'obtenir en temps utile, en dépit de ses relances, les informations nécessaires à l'établissement de ses reportings ; que malgré ces difficultés qui ont perduré, elle a toujours adressé ses reportings à la direction dans les délais impartis.

Si le caractère systématique des transmissions tardives n'est pas établi, il ressort néanmoins des courriels produits aux débats par l'employeur que le 12 février 2015, M. Y a demandé à Mme X de lui envoyer « les chiffres statistiques AT [accidents du travail] du mois de janvier ainsi que les éléments évoqués lors de notre rdv de la semaine dernière (évolution statistiques AT entre 2013 et 2014, ...) », que le 24 février 2015, M. Y a réitéré sa demande en ces termes « Bonjour D, merci de m'envoyer les éléments sans tarder », qu'il a relancé la salariée le 27 février 2015, en lui adressant le message suivant : « Bonjour D, sans information de ta part, je renouvelle une fois de plus ma demande. Je te remercie de m'envoyer au plus tôt les éléments statistiques AT Eiffage Métal de janvier 2015. », M. Z, directeur des ressources humaines, et M. A, directeur général délégué d'Eiffage Construction Métallique, étant mis en copie du message. Ce n'est finalement que le 6 mars 2015, à la suite d'une quatrième relance de M. Y, que Mme X lui a répondu de façon succincte : « Voici les nombres d'AT avec arrêt pour le personnel d'ECM organique : en 2013, 37 ; en 2014, 36. » M. Y a été contraint de lui demander en retour des éléments complémentaires, précisant « Comme tu le sais, les statistiques suivies par Asnières comme par tout préventeur sont un peu plus élaborées que le simple décompte des accidents avec arrêt du personnel organique. Elles comprennent également : le nombre de jours d'arrêt de travail (y compris avec les jours d'arrêt pour des AT antérieurs à la période), les heures de travail, le taux de fréquence, le taux de gravité réglementaire ».

Par courriel du 2 avril 2015, Mme X a transmis, sans explication, un reporting prévention pour le mois de mars 2015, que M. Y a jugé incomplet ainsi qu'il l'a indiqué par un courriel en réponse du 3 avril 2015 : « Bonjour D, merci de bien vouloir transmettre des statistiques AT trimestrielles complètes, faisant apparaître pour chaque structure de l'ensemble Eiffage Métal :

- dénomination précise de la structure,
- heures travaillées Dads de la structure du personnel organique,
- accidents de travail avec arrêt depuis le 01/01/2015 du personnel organique,
- accidents du travail sans arrêt depuis le 01/01/2015 du personnel organique,
- nombre de jours d'arrêt consécutifs aux accidents du travail du personnel organique depuis le 01/01/2015,
- nombre de jours d'arrêt consécutifs aux accidents du travail du personnel organique depuis le 01/01/2015 y compris les arrêts des accidents antérieurs,
- taux de fréquence pour le personnel organique depuis le 01/01/2015,
- taux de gravité pour le personnel organique depuis le 01/01/2015,
- taux de fréquence absolu pour le personnel organique depuis le 01/01/2015,
- taux de gravité réglementaire pour le personnel organique,
- effectif moyen mensuel du personnel organique depuis le 01/01/2015,
- indice de fréquence pour le personnel organique depuis le 01/01/2015,
- nombre d'accidents de trajet du personnel organique depuis le 01/01/2015 ».

M. Y a été obligé de réitérer sa demande le 13 avril puis le 15 avril 2015. Mme X était alors certes en congés mais, de retour de congés le lundi 4 mai, elle ne lui répondra que le jeudi 7 mai 2015 sans pour autant lui adresser les éléments requis.

La salariée ne saurait se retrancher derrière les difficultés de mise en oeuvre liées au changement de mode de calcul des heures travaillées pour expliquer ses réponses tardives et lacunaires aux demandes réitérées de son supérieur hiérarchique alors que par ailleurs elle ne démontre pas avoir alerté sa hiérarchie sur ces difficultés ni ne fournit de justifications dans les courriels adressés à sa hiérarchie.

La cour observe en outre que Mme X se contredit en soutenant qu'elle a toujours adressé ses reportings à la direction dans les délais impartis et dans le même temps qu'aucun délai butoir ne lui était imposé.

Le manquement est établi.

— Sur le refus de transmettre le détail de l'accidentologie d'Eiffage Construction Métallique pour chacune de ses structures

L'employeur explicite qu'en sa qualité de responsable sécurité d'Eiffage Construction Métallique, il incombait à Mme X de procéder à une analyse détaillée des données d'accidentologie de chacune des structures se trouvant sous sa responsabilité, afin de mettre en oeuvre les mesures de prévention nécessaires. Il lui reproche d'avoir refusé de transmettre le détail de l'accidentologie d'Eiffage Construction Métallique pour chacune de ses structures.

Après avoir fait valoir devant les premiers juges qu'il lui était « impossible de connaître précisément l'organisation des différents pôles et entités, les organigrammes diffusés étant trop généralistes », Mme X soutient désormais en cause d'appel qu'elle a bien établi des reportings mensuels détaillés sur l'état de l'accidentologie et produit pour en justifier les reportings de février et mars 2015, qu'elle prétend avoir adressés à M. Z et M. Y par courriels des 17 mars et 2 avril 2015.

Il convient cependant de relever, comme le souligne justement l'intimé, que ces reportings, édités le 31 mars 2015, soit alors que la salariée était désormais rattachée à Eiffage Travaux Publics, n'ont pas été transmis à M. Z et à M. Y mais à M. A, directeur général délégué d'Eiffage Métal ; que M. Z et M. Y n'ont reçu que des tableaux de données cumulées ne comportant pas les détails pour chacune des structures.

Le manquement est établi.

— Sur le refus de modifier le calcul des heures travaillées conformément à la règle utilisée dans le groupe Eiffage

Mme X conteste avoir refusé de modifier le calcul des heures travaillées. Elle prétend qu'elle a reçu des instructions contradictoires, que c'est seulement le 19 février 2015 que M. Z et M. Y lui ont exprimé conjointement une consigne claire qui devait prendre effet courant mars, qu'elle n'était alors pas encore soumise à leur autorité, qu'elle a fait de son mieux pour se conformer à la nouvelle consigne mais qu'elle a rencontré des difficultés de mise en oeuvre qui ne lui étaient pas imputables.

Pour autant, les courriels produits par la société Eiffage Métal démontrent la résistance de Mme X aux instructions réitérées qui lui ont été données et qui avaient pour but de mettre en conformité le mode de calcul des heures travaillées avec les règles en vigueur dans le groupe Eiffage. Ainsi que l'explicite la société Eiffage Métal, ces règles sont justifiées car elles correspondent aux déclarations adressées à l'Urssaf.

Ainsi, par courriel du 18 février 2015, M. Z écrivait à Mme X : « l'Electricité attire mon attention sur le fait que les heures travaillées entrées dans Acciline pour le Métal ne correspondent pas aux données utilisées par l'ensemble du groupe. Je vous demande, en urgence, de vous rapprocher de M. Y afin de s'assurer que tout cela soit traité de façon uniforme dans le groupe. »

Par courriel du même jour, Mme X confirmait qu'elle utilisait des règles différentes et faisait valoir qu'une modification n'irait pas « dans notre sens pour le calcul des Tf et Tg [taux de fréquence et taux de gravité des accidents du travail]. »

M. Y lui répondait par courriel du 19 février 2015 : « Le volume d'heures travaillées n'a pas à être choisi pour « aller dans le sens » du calcul des Tf et Tg !! Ce n'est pas un petit arrangement. Les heures travaillées à prendre en compte sont celles issues de nos déclarations légales, notamment à l'Urssaf par la Dadsu car définies légalement par celle-ci. »

Dans le même sens, M. Z indiquait à Mme X le même jour : « Le volume d'heures travaillées n'a pas à être choisi pour aller dans un sens ou dans un autre. Je vous demande donc, rapidement, que cette anomalie soit corrigée. Vous verrez avec MM. Y et Azieres la colonne de la Dads (demain Dsn) qu'il convient de prendre en alimentation d'Acciline (les heures prises en compte sont celles déclarées à la sécurité sociale, etc'). »

Il apparaît que la salariée a choisi de s'affranchir des règles en vigueur dans le groupe, ce dont elle a fait part à M. A, directeur général délégué d'Eiffage Métal, aux termes d'un courriel du 19 février

2015 ainsi rédigé : « Pour info, si M. Z veut révolutionner le système, je lui en laisse la gestion complète, à lui et à F Y. Un travail conséquent a été mené en 2011 pour fiabiliser Acciline et cela fonctionne bien à présent ; engager un nouveau travail sur le logiciel demanderait beaucoup de temps qui sera au final inutile. »

C'est également ce qu'elle a indiqué dans un courriel du 3 mars 2015 à M. Z, qui lui rappelait une nouvelle fois la nécessité de modifier le décompte des heures : « Les heures d'Arcole ont un planning du 15 au 15 et non sur le mois civil. Cela ne permet donc pas d'avoir des statistiques en adéquation avec la période réelle. Un travail conséquent a été mené il y a deux ans pour la prise en compte des heures de PGH2 , faire un retour en arrière générerait une perte de temps pour au final avoir des résultats incorrects. »

Par courriel en réponse, M. Z lui enjoignait une nouvelle fois de se conformer aux instructions : « Quant à la source des heures, je vous confirme qu'il faudra prendre les heures d'Arcole dans la Dads et rien d'autre. (...) Il ne s'agit pas de faire un retour en arrière, il s'agit de respecter les règles du groupe qui nous paie et ainsi pouvoir comparer et progresser. »

Mme X I sa position par courriel du même jour, en lui répondant : « Je ne peux pas passer mon temps à défaire tout ce qui a été mis en place non plus, d'autant plus que cela n'apporte rien, au contraire. »

Le manquement est établi.

— Sur le refus de donner suite aux demandes d'ouverture d'accès au logiciel Acciline Métal de M. Y, directeur prévention de la branche

Mme X soutient en premier lieu que ce grief ne relève pas de l'insuffisance professionnelle et qu'en se plaçant sur ce terrain et non sur le terrain disciplinaire, l'employeur a privé le grief de cause réelle et sérieuse.

Elle fait valoir en second lieu qu'en sa qualité de responsable QSE, elle avait en charge la gestion des accès au logiciel Acciline ; que le logiciel Acciline regroupe des données personnelles et donc confidentielles concernant les salariés d'Eiffage Construction Métallique ; que la première demande d'ouverture d'accès pour M. Y est intervenue le 11 février 2015, qu'elle a été relancée les 2, 3 et 24 mars 2015 mais qu'à ce moment, elle était toujours rattachée à M. A, directeur général délégué d'Eiffage Construction Métallique, son rattachement à M. Y n'ayant lieu que le 26 mars 2015 ; qu'en outre M. A lui ayant donné verbalement pour instruction de ne pas donner l'accès au logiciel Acciline à Eiffage Travaux Publics, elle ne pouvait accéder à cette demande sans commettre une faute professionnelle ; qu'en tout état de cause, ce manquement n'a causé aucun préjudice à l'employeur.

Outre le fait que la salariée ne démontre pas qu'elle aurait reçu des instructions de M. A pour refuser l'accès de M. Y au logiciel Acciline, la cour observe que Mme X a purement et simplement ignoré les demandes qui lui ont été adressées de façon réitérée par M. Z et ses collaborateurs, s'abstenant de leur répondre alors qu'elle aurait pu à tout le moins les inviter à se rapprocher de M. A.

Il ressort ainsi des courriels produits par l'employeur que cette demande lui a été faite initialement lors de la réunion qui s'est tenue le 15 décembre 2014 en présence de MM. Z et Y, demande confirmée le 17 décembre suivant en même temps que l'envoi du compte-rendu de cette réunion. Dans ce courriel, des dates étaient proposées à Mme X pour un rendez-vous avec M. B, collaborateur de M. Y, afin d'étudier avec lui la compatibilité des deux bases de données et l'harmonisation des éditions, ce qui supposait donc un accès au logiciel Acciline.

La demande d'accès a été réitérée par M. B dans un courriel du 11 février 2015, puis rappelée par courriel de M. Y du 27 février 2015. M. Z a également relancé Mme X à ce sujet, par courriels des 2 mars, 3 mars et 24 mars 2015. Dans ce dernier courriel, M. Z lui écrivait : « Voilà plusieurs semaines que je vous demande de mettre à disposition de M. Y l'accès à Acciline. Cela n'est toujours pas fait, alors qu'il suffit de quelques minutes en donnant instructions à IRH. » Une nouvelle relance lui a été adressée, en vain, par M. Y le 3 avril 2015.

Il résulte en outre d'une note d'organisation du 2 octobre 2014 que dès cette date, et non à compter du 26 mars 2015, les services supports d'Eiffage Construction Métallique ont été réorganisés et que le service des ressources humaines de cette société a été rattaché à M. Z, directeur des ressources humaines d'Eiffage Travaux Publics.

Il se déduit de l'ensemble de ces éléments que Mme X était informée de la demande à tout le moins depuis le courriel du 11 février 2015, qu'il lui appartenait d'y donner suite, ce qu'elle n'a pas fait.

Le manquement est établi.

— Sur le défaut de fourniture du rapport sur les maladies professionnelles réclamé à plusieurs reprises

L'employeur reproche à la salariée l'absence de communication d'un rapport sur les maladies professionnelles suite à ses multiples demandes.

Mme X objecte qu'aucun document contractuel ne lui imposait d'établir un rapport sur les maladies professionnelles et qu'aucun compte-rendu d'entretien annuel ne faisait mention de cette tâche parmi les objectifs à atteindre, qu'en outre l'employeur ne démontre pas la nature exacte du document demandé, utilisant successivement dans ses demandes les termes « analyse », « note », « commentaire », « appréciation », pour finalement employer le terme « rapport » dans la lettre de licenciement, exagérant ainsi la portée de l'obligation mise à sa charge, qu'il ne précise pas non plus les conséquences de l'absence d'une telle note pour la société. Elle ajoute que les données en question ne figuraient pas dans la base Acciline et qu'elle ne pouvait donc les analyser ; qu'elle établissait des reportings mensuels sur l'état de l'accidentologie comprenant les accidents de travail et les maladies professionnelles, celles-ci étant toujours à zéro.

Quel que soit le terme utilisé, il ressort des pièces produites par l'employeur que par courriel du 19 février 2015, M. Z a demandé à Mme X de lui « faire parvenir le nombre de demandes de reconnaissances de maladies professionnelles chez Métal sur les 3 dernières années, ainsi que le nombre de maladies professionnelles reconnues et l'analyse que vous en avez faite ». N'ayant pas obtenu de réponse, il lui a rappelé, par courriel du 2 mars 2015, qu'il était en attente de sa note sur les maladies professionnelles et les enseignements à en tirer. Le 3 mars, Mme X s'est bornée à répondre, comme si elle n'avait reçu aucune demande : « quelle note ' »

Par mail du même jour, M. Z lui a rappelé sa demande du 19 février précédent dans les termes suivants : « Quant aux maladies professionnelles, je vous ai demandé le 19 février les statistiques des maladies pour lesquelles une demande de reconnaissance a été faite sur les trois dernières années, ainsi que celles qui, in fine, ont été acceptées. Je vous demandais votre commentaire, votre appréciation, sur ces maladies professionnelles et les mesures que vous avez envisagées, chose que vous avez dû déjà faire depuis plusieurs années ... ».

Mme X a ignoré la demande ; elle n'a même jamais fait valoir qu'aucun document contractuel ne lui imposerait d'établir un rapport sur les maladies professionnelles, étant au demeurant observé qu'en sa qualité de responsable hygiène, sécurité, environnement (HSE), il lui revenait d'analyser les maladies professionnelles dans l'entreprise et de proposer les mesures de prévention nécessaires.

La salariée conteste ce manquement en faisant valoir que l'enregistrement des maladies professionnelles dans le logiciel ne lui incombait pas, que M. C du service ressources humaines était chargé de cette tâche et que si ces données ne figuraient pas dans le logiciel elle ne pouvait les analyser. Elle produit cependant un tableau de répartition des tâches pour l'élaboration du processus de consolidation des données du bilan social, lequel est manifestement obsolète pour avoir été établi en septembre 2012, soit deux ans avant la réorganisation des services supports.

En toute hypothèse, les reportings mensuels sur l'état de l'accidentologie évoqués par Mme X et qui comprenaient selon elle les accidents de travail et les maladies professionnelles, n'ont jamais été transmis à M. Z, comme cela a été précédemment constaté.

Le manquement est établi.

— Sur le défaut de transmission des contrôles sur le compte employeur

L'employeur se prévaut enfin d'une demande orale faite à la salariée d'effectuer des contrôles sur le compte employeur de la sécurité sociale, lequel compte recense notamment les accidents de travail et les maladies professionnelles. Il indique que ces contrôles n'ont jamais été transmis par Mme X, sans doute jamais faits, alors qu'il lui incombait de s'assurer qu'aucune erreur n'était commise par la sécurité sociale, une telle erreur pouvant avoir un impact financier très lourd pour la société au regard du taux de cotisation appliqué à l'entreprise.

Dans la mesure cependant où la salariée soutient que la demande n'a jamais été formulée et que la preuve n'est pas rapportée par l'employeur qu'elle l'a bien été, ce manquement sera écarté.

L'existence des cinq autres manquements suffit à caractériser l'insuffisance professionnelle reprochée à Mme X. Le jugement entrepris sera donc confirmé en ce qu'il a jugé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et en ce qu'il a débouté Mme X de sa demande de dommages et intérêts.

Sur le reliquat de congés payés pour la période de 2012 à 2015

Mme X prétend qu'il lui a été injustement retiré 24 jours de congés payés sur l'année 2012, alors qu'elle ne les a pas pris ; que sur l'année 2013, l'employeur a déduit 13 jours alors qu'elle n'en a pris que 12, de sorte qu'il lui resterait dû un jour à ce titre ; qu'à l'expiration de son préavis, elle avait acquis 31 jours de congés payés sur l'année n-1 et 10,40 jours au titre de l'année en cours, que cependant l'employeur ne lui a réglé que 37 jours.

La société Eiffage Métal réplique que cette demande est prescrite et qu'en tout état de cause elle est mal fondée.

En vertu de l'article L. 3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Etant rappelé que le point de départ de la prescription en matière d'indemnité de congés payés doit être fixé à la fin de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris, c'est à bon droit que l'appelante réplique que la prescription n'est acquise que pour les congés payés pris avant le 31 mai 2012.

Il résulte de l'analyse des bulletins de paie, mentionnant les dates de prise de congés, qu'en ce qui concerne les droits à congés acquis sur la période de juin 2012 à mai 2013, il restait un reliquat de 23 jours sur lequel la salariée a pris 17 jours de congés, soit un reliquat de 6 jours,

auxquels se sont ajoutés 25 jours acquis en 2013-2014 et non pris. Ces 31 jours ont été portés en solde de reliquat sur le bulletin de paie du mois d'avril 2014 et ont été réglés dans le cadre du solde de tout compte.

S'agissant des jours acquis en 2014/ 2015, l'employeur justifie de l'établissement d'un certificat de congés payés qui a permis le règlement à la salariée de l'indemnité correspondante par la caisse nationale des entrepreneurs de travaux publics (CNETP), laquelle confirme lui avoir adressé le règlement correspondant dans sa lettre du 7 novembre 2016.

Pour les jours acquis du 1er avril 2015 jusqu'à la fin de son contrat soit jusqu'au 11 septembre 2015, un autre certificat a été remis à la salariée aux fins de règlement par la CNETP, qui a fait le nécessaire ainsi qu'elle le confirme dans son courrier du 7 novembre 2016.

Il résulte de ces éléments que Mme X a été intégralement couverte de ses droits à congés payés et que, par confirmation du jugement entrepris, elle doit être déboutée de sa demande à ce titre.

Sur le reliquat des jours de RTT pour la période de 2012 à 2014

Mme X prétend que l'employeur ne lui a pas réglé les 12 jours de RTT acquis sur la période de janvier 2012 à décembre 2014, soit 2 jours en 2012, 4 jours en 2013 et 6 jours en 2014.

La société Eiffage Métal réplique que cette demande est partiellement prescrite et qu'en tout état de cause elle est mal fondée.

Il convient de rappeler que le contrat de travail a été rompu par la lettre de licenciement du 9 juin 2015. Conformément aux règles applicables en matière de prescription, Mme X peut demander le paiement de tout élément de salaire exigible depuis le 9 juin 2012.

Les jours de RTT doivent être pris dans l'année civile, à défaut et sauf accord collectif prévoyant une indemnisation, ils sont perdus et ne peuvent donner lieu à aucune indemnisation, sauf si cette situation est imputable à l'employeur.

L'employeur précise qu'au sein de l'entreprise existait une tolérance pour solder les RTT au 31 janvier de l'année suivante.

Il apparaît qu'en l'espèce, Mme X n'a pas utilisé cette possibilité et elle ne démontre pas non plus que l'employeur l'a empêchée de solder la totalité de ses jours de RTT.

Le jugement qui l'a déboutée de sa demande à ce titre doit être confirmé.

Sur les dépens de l'instance et les frais irrépétibles

Mme X, qui succombe, supportera les dépens en application des dispositions de l'article 696 du code de procédure civile.



Elle sera en outre condamnée à payer à la société Eiffage Métal une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, que l'équité et la situation économique respective des parties conduisent à arbitrer à la somme de 1 500 euros.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et en dernier ressort :

REJETTE le moyen d'irrecevabilité opposée aux demandes de l'appelante par la société Eiffage

Métal ;

DIT que le litige est entièrement dévolu à la cour selon les termes de la déclaration d'appel ;

CONFIRME en toutes ses dispositions le jugement déféré ;

Y ajoutant,

CONDAMNE Mme D X à verser à la société Eiffage Métal une indemnité de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE Mme D X de sa demande de ce chef ;

CONDAMNE Mme D X aux dépens ;

Arrêt prononcé publiquement par mise à disposition 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 Madame Isabelle VENDRYES, Président, et par Monsieur Nicolas CAMBOLAS, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le GREFFIER, Le PRÉSIDENT,