

JUGEMENT

RG N° F 18/00083
N° Portalis DCX7-X-B7C-BA4P

Rendu par mise à disposition au greffe le **premier avril**
deux mil dix-neuf

Entre :

NATURE AFFAIRE N° 80A

Madame [REDACTED]
née le [REDACTED]

SECTION Encadrement

[REDACTED]
Profession : Pilote de ligne

AFFAIRE

contre

Assistée de Maître Emmanuelle RICHARD (Avocat au
barreau de CLERMONT-FERRAND)

DEMANDERESSE AU PRINCIPAL
DÉFENDERESSE RECONVENTIONNELLE

MINUTE N°

Et :

JUGEMENT DU 1^{er} AVRIL 2019

Qualification : contradictoire

premier ressort

[REDACTED]
prise en la personne de son représentant légal
[REDACTED]
63000 CLERMONT-FERRAND

Notifié le 02 Avril 2019

Représentée par Madame Marie-Andrée TREMEL munie
d'un pouvoir en date du 14 Janvier 2019, assistée de Maître
Andéol LEYNAUD (Avocat au barreau de
CLERMONT-FERRAND) de la SCP VIGNANCOUR
ASSOCIÉS

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

DÉFENDERESSE AU PRINCIPAL
DEMANDERESSE RECONVENTIONNELLE

le : 02 Avril 2019

à :

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré :

- Monsieur [REDACTED] Conseiller (S), Président par
application des dispositions de l'article R.1454-24 du code
du travail
- Monsieur [REDACTED] esseur Conseiller (S)
- Madame [REDACTED], Assesseur Conseiller (E)
- Madame [REDACTED] sseur Conseiller (E)

Assistés lors des débats et du prononcé de Madame
[REDACTED] Greffier

PROCÉDURE

Le 14 Février 2018, Madame [REDACTED] a saisi le Conseil de Prud'hommes de CLERMONT-FERRAND à l'encontre de la SAS [REDACTED] aux fins d'obtenir le bénéfice des demandes suivantes :

■ Devant le bureau de conciliation :

- Ordonner de produire le contrat de travail et l'ensemble des bulletins de paie de M. [REDACTED] depuis son embauche jusqu'au mois de juillet 2017 ;

■ Devant le bureau de jugement :

➤ A titre principal, dire et juger le licenciement nul,

➤ A titre subsidiaire, dire et juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse,

➤ Dans tous les cas, condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter :

- en réparation du préjudice du fait de la rupture abusive du contrat de travail : 56 600,00 €
- à titre de rappel sur indemnité de licenciement : 17 966,17 €
- à titre d'indemnité de préavis : 16 980,00 €
- au titre des congés payés afférents : 1 698,00 €

- dire et juger qu'elle ne pouvait être soumise à une convention de forfait jours sur l'année et condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 33 960,00 € en réparation du préjudice subi du fait du travail dissimulé ;

- dire et juger qu'elle a été victime de discrimination fondée sur le sexe et condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 30 000 € (à parfaire), correspondant à la différence entre le salaire (fixe et variable) qu'elle a perçu et le salaire que M. [REDACTED] a perçu à la même époque, du mois de juillet 2012 au mois de juillet 2017, en réparation de son préjudice économique ;

- dire et juger qu'elle a été victime d'actes de harcèlement moral et sexuel et condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 50 000,00 € en réparation de son préjudice ;

- condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter :

- 30 000,00 € du fait du défaut de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel,
- 100 000,00 € en réparation de sa perte de licence subie du fait des agissements fautifs de l'employeur,
- 300 000,00 € correspondant à la perte de toute chance de continuer à exercer son métier de pilote de ligne et de progresser professionnellement du fait de la perte de licence (perte de chance d'une carrière entière) ;

- ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ;

- condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 3 000,00 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Les parties ont été convoquées devant le bureau de conciliation et d'orientation conformément aux dispositions des articles R.1452-2, R.1452-3, R.1454-1 et suivants du Code du travail, le défendeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception datée du 16 Février 2018, pour l'audience du 26 Mars 2018, au cours de laquelle aucune conciliation n'étant intervenue, un calendrier de procédure a été contradictoirement établi en accord avec les parties pour la mise en état du dossier, et l'affaire a été orientée devant le bureau de jugement à l'audience du 19 Novembre 2018.

Après avoir fait l'objet d'un renvoi, l'affaire a été retenue à l'audience du 14 Janvier 2019.

A cette dernière audience, les parties comparant comme indiqué en première page ont été entendues en leurs plaidoiries.

A l'issue des débats, conformément aux dispositions de l'article R.1454-25 du Code du Travail, le Président a avisé les parties que le jugement serait rendu par mise à disposition au greffe le 1^{er} Avril 2019 à 14 heures.

FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

Madame [REDACTED] a été recrutée par la société [REDACTED] à compter du 5 juillet 2012, en qualité d'officier pilote de ligne, suivant contrat à durée indéterminée à temps complet signé le 10 mai 2012.

Elle a précisé que préalablement elle était hôtesse de l'air, qu'elle a suivi un parcours de formation et a réussi à devenir pilote de ligne.

Pour faire sa formation, elle a sollicité un prêt bancaire de 50.000 €uros, outre son investissement personnel pour devenir pilote de ligne, l'obtention de sa licence lui est revenue, entre les coûts pédagogiques (formation pratique et Théorique) et les frais de logement, à 100.000 €uros.

Madame [REDACTED] a été la première jeune femme pilote de ligne recrutée au sein de la [REDACTED].

Elle a fait valoir que dès son recrutement, son intégration n'est pas allée de soi dans un milieu exclusivement masculin.

Ainsi, dès son embauche et jusqu'à son licenciement, Madame [REDACTED] n'a jamais été traitée à égalité avec ses homologues masculins, notamment en ce qui concerne sa rémunération.

Elle affirme avoir été également lésée sur son évolution de carrière moins favorable que ses homologues masculins.

Avec l'arrivée du Falcon 2000, Madame [REDACTED] était en concurrence avec M. [REDACTED] or, sans aucune explication, elle n'a pas été retenue pour passer l'ATPL, alors même que cela permet de passer au grade de commandant de bord.

Par la suite, Madame [REDACTED] n'était toujours pas envoyée en stage au profit de M. [REDACTED]

Quelques mois plus tard elle avait l'opportunité de participer à la deuxième session d'intégration sur Falcon 2000, mais au bout de deux mois, son employeur (représenté par MM. [REDACTED]), lui annonçait sans ménagement le 5 janvier 2015, qu'elle devait abandonner sur le champ ses prérogatives sur Falcon 2000 et réintégrer le Falcon 50, afin de palier au désistement d'un pilote nouvellement recruté, et ce, alors même que sa licence de pilote indique qu'elle a cette qualification depuis décembre 2014.

Elle a en outre subi un harcèlement moral et sexuel insistant de la part d'un des pilotes, M. [REDACTED] par ailleurs placé dans une position hiérarchique vis-à-vis d'elle.

Faute de réaction de la part de la direction de l'entreprise, Madame [REDACTED], après un arrêt de travail de près d'un an, a été déclarée inapte par le médecin du travail, avant d'être licenciée par la Société [REDACTED] par courrier du 27 juin 2017 prenant effet au 30 juin 2017.

Cette situation a entraîné la perte de licence et la perte de toute chance de continuer à exercer son métier de pilote de ligne et ce, du fait des agissements fautifs de l'employeur.

En conséquence, Madame [REDACTED] demande au Conseil de Prud'hommes de céans, qu'elle soit reconnue recevable et bien fondée dans son action.

En leur dernier état, les demandes qu'elle maintient devant le bureau de jugement sont les suivantes :

- à titre principal, dire et juger que le licenciement est nul ;
- à titre subsidiaire, dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;
- dans tous les cas, condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter :
 - 56.600 €uros en réparation de son préjudice du fait de la rupture abusive du contrat de travail ;
 - 4.419,68 €uros au titre de rappel sur l'indemnité de licenciement ;
 - 16.980 €uros au titre de l'indemnité de préavis ;
 - 1.698 €uros au titre de congés payés sur préavis ;
- dire et juger qu'elle ne pouvait être soumise à une convention de forfaits en jours sur l'année et condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 33.960 €uros en réparation du préjudice subi du fait du travail dissimulé ;

- dire et juger qu'elle a été victime de discrimination fondée sur le sexe et condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 33.475,84 euros en réparation de son préjudice économique ;

- dire et juger que Mme [REDACTED] a été victime d'actes de harcèlement moral et sexuel et condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter les sommes de :

- 50.000 euros en réparation de son préjudice,
- 30.000 euros pour défaut de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel ;

- condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter :

• 100.000 euros en réparation de sa perte de licence subie du fait des agissements fautifs de l'employeur ;

• 300.000 €uros pour la perte de toute chance de continuer à exercer son métier de pilote de ligne et de progresser professionnellement du fait de la perte de licence (perte de chance d'une carrière entière) ; somme portée à la barre à 1.300.000 €uros ;

- ordonner le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ;

- condamner la société [REDACTED] à lui payer et porter la somme de 3.000 €uros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir lorsqu'elle n'est pas de droit.

La société [REDACTED] a répliqué qu'elle est une petite compagnie aérienne qui appartient au groupe [REDACTED], basée à l'aéroport de CLERMONT-FERRAND ; son effectif est de moins de 50 salariés et elle exploite trois avions de type FALCON ; récemment, elle a changé son parc, passant de FALCON 50 à FALCON 2000.

Elle indique que Madame [REDACTED] a été reconnue pour ses compétences et qu'elle a fait l'objet d'une évolution de carrière et progression salariale conforme à celles de ses collègues et aux standards de l'entreprise.

La société défenderesse fait valoir :

- que Mme [REDACTED] a été placée soudainement en arrêt de travail pour maladie simple à compter du 21 avril 2016 ;

- que le docteur [REDACTED], médecin du Travail, a rédigé l'avis suivant le 2 juin 2017 : « *Inapte définitive au poste de pilote de ligne. L'état de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » ;

- que dès lors, elle n'a eu d'autre choix que de licencier pour inaptitude Madame [REDACTED] à effet du 30 juin 2017 ;

- que c'est dans ces conditions et de manière surprenante que la salariée a saisi, le 14 février 2018, le Conseil de Prud'hommes de céans, pour remettre en cause la validité de son licenciement et de tenter d'imputer à la Société [REDACTED] différents manquements qu'elle aurait commis et qui auraient eu des conséquences sur sa santé et sa carrière.

La Société [REDACTED] conclut au débouté de l'intégralité des demandes formulées à son encontre puisqu'aucune d'entre elles ne sont, ni justifiées, ni fondées, ce dossier étant monté de toutes pièces pour justifier de faramineuses demandes indemnitaires pour plus de 600.000 €uros.

Sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile, la société [REDACTED] sollicite l'allocation d'une somme de 5.000 €uros ainsi que la condamnation de Madame Virginie [REDACTED] à supporter les entiers dépens.



A l'issue des plaidoiries, Me Emmanuelle RICHARD a demandé s'il avait bien été noté qu'elle avait modifié oralement le chiffrage de son préjudice à hauteur de 1.300.000 €uros.

Me Andéol LEYNAUD s'est insurgé, n'ayant aucun élément officiel de sa consoeur sur ce nouveau chiffrage qu'il n'a pas entendu à la barre et qui n'est pas contradictoirement débattu.

MOTIFS DE LA DÉCISION

En liminaire, il sera relevé qu'avant la clôture des débats, Madame [REDACTED] [REDACTED] par la voix de son conseil Maître Emmanuelle RICHARD, modifie de manière orale à la barre sa demande de préjudice sur sa carrière en le portant à 1.300.000 €uros.



■ Sur la compétence du Conseil de Prud'hommes :

La société [REDACTED] rappelle qu'après l'accident de la GERMANWINGS en mars 2015, les autorités médicales ont été pointées du doigt suite au rapport d'enquête rendu le 13 mars 2016.

Elle soutient que Madame [REDACTED] aurait caché une affection psychique indépendante de son travail à son employeur ; qu'une telle revendication de requalification de son licenciement relève de la législation professionnelle et que le Conseil de Prud'hommes est incompétent pour statuer sur une telle demande.

Pourtant, dans les mêmes conclusions, la société [REDACTED] indique « *il faut avant tout rappeler que l'activité de la société [REDACTED] est le transport aérien qui est une activité hautement contrôlée, notamment en ce qui concerne la santé physique et mentale des pilotes* ».

Ainsi, Madame [REDACTED] serait passée « *sous les radars* » de toutes les structures, que ce soit en terme de visite médicale et d'aptitude, que rien n'aurait été détecté lors des procédures pour suivre les formations et obtenir ses diplômes, alors même qu'elle a réalisé un parcours sans faute pour passer d'hôtesse de l'air à Pilote de ligne.

Rien non plus n'aurait été détecté lors des activités qu'elle a eu au sein des 4 compagnies pour lesquelles elle a travaillé : AXIS AIRWAYS, STAR AIRLINES, AIGLE AZUR et EASTERN AIRWAYS en tant que pilote.

Le Conseil de Prud'hommes déboute la société [REDACTED] de son argumentation sur la santé psychique de Madame [REDACTED] et se déclare compétent pour statuer sur la demande de requalification du licenciement pour inaptitude.

■ Sur la discrimination fondée sur le sexe :

Au moment de son embauche, Madame [REDACTED] a été recrutée en date du 10 mai 2012 en qualité d'officier pilote de ligne pour un salaire brut annuel de 44.000 €uros.

Monsieur [REDACTED] a été recruté en date du 10 mai 2012 en qualité d'officier pilote de ligne à un salaire brut annuel de 48.000 €uros.

Cette différence de rémunération impacte le calcul de la rémunération variable de 7%, identique pour les deux salariés.

La société [REDACTED] indique que cette variation s'explique par plusieurs motifs :

- M. [REDACTED] à fin 2011, avait 1253,43 heures de vol à son actif, alors que Mme [REDACTED] ne disposait que de 826,50 heures de vol à son actif ;
- M. [REDACTED] dispose d'une expérience plus variée en tant que pilote, avec une expérience de 4 ans, étant inscrit depuis le 1er mars 2007 par rapport à Mme [REDACTED] qui avait une expérience de 18 mois au moment de l'embauche.

Mme [REDACTED] explique que toutes les heures de vol ne se valent pas et qu'au moment de son embauche elle était la seule à avoir travaillé pour 4 compagnies, AXIS AIRWAYS ; STAR AIRLINES ; AIGLE AZUR et EASTERN AIRWAYS en tant que pilote.

La société [REDACTED] indique dans ses conclusions en parlant de M. [REDACTED] « *il apparait que celui-ci possédait une expérience importante à la sécurité civile, ayant piloté pendant 4 ans des CANADAIRS* ».

Les mots ont un sens, et la notion « *il apparait* » est d'importance, car M. [REDACTED] au final, ne disposait pas d'expérience au sein d'une compagnie aérienne et il avait moins volé sur des avions lourds nécessitant un travail en équipage.

Au jour de son embauche, Mme [REDACTED] disposait de 800 heures de vol en TPP (Transports Public de Passager), contre 470 heures pour M. [REDACTED]

Une expérience de vol en CANADAIR ou remorqueur de planeur justifiait-elle une rémunération moindre à l'embauche, alors que Mme [REDACTED] avait 800 heures d'expérience ?

Le Conseil de Prud'hommes déboute la société [REDACTED] sur ce point et dit que Mme [REDACTED] a été victime de discrimination salariale liée au sexe.

La société [REDACTED] sera condamnée en conséquence à lui payer et porter la somme 33.475,84 euros en réparation de son préjudice économique.

■ **Sur la convention de forfait en jours sur l'année :**

La société [REDACTED] a appliqué le système du forfait jours tel qu'il existe dans le code du travail, alors qu'aucun accord collectif ne l'y autorise et alors même que le code de l'aviation civile prévoit une comptabilisation en heures, soit sur une période mensuelle ou annuelle.

Ainsi, le Code de l'Aviation Civile indique :

- Article D422-4, modifié par Décret n°2000-1030 du 18 octobre 2000 - art. 3 JORF 22 octobre 2000 en vigueur le 1er novembre 2000 : « *Dans les conditions actuelles d'exploitation des entreprises, il est admis qu'à la durée du travail effectif telle que définie au premier alinéa de l'article L. 212-1 du code du travail correspond un temps de travail exprimé en heures de vol soit d'une durée mensuelle résultant de l'application du premier alinéa de l'article D. 422-8, soit d'une durée de 740 heures à l'année* » ;

- Article D422-8, modifié par Décret n°2000-1030 du 18 octobre 2000 - art. 7 JORF 22 octobre 2000 en vigueur le 1er novembre 2000 : « *Les heures de vol sont comptabilisées à la fin de chaque mois. Elles sont considérées comme heures supplémentaires à compter de la 76e heure, à l'exclusion des heures effectuées pour prévenir des accidents imminents et organiser les mesures de sauvetage. Elles donnent lieu à une majoration de 25 % portant sur les éléments de rémunération, à l'exclusion des remboursements de frais. Toutefois, ce seuil est modulé en fonction du nombre d'étapes sur un mois selon la formule : $75 - (n \text{ étapes effectuées en fonction} - 20 \times 1/6)$, sans pour autant être inférieur à 67 heures.*

En outre, les heures de vol sont comptabilisées à la fin de chaque année. Elles sont considérées, à partir de la 741e heure, comme heures supplémentaires, à l'exclusion de celles effectuées pour prévenir des accidents imminents et organiser les mesures de sauvetage, et rémunérées dans les conditions de l'alinéa précédent si elles n'ont pas déjà donné lieu à majoration. »

Il s'ensuit que le système mis en place n'est pas légal et qu'il a pénalisé Mme [REDACTED] en ne lui permettant pas de percevoir les heures supplémentaires prévues par le code de l'aviation civile.

Le Conseil de Prud'hommes condamne la société [REDACTED] au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé égale à 6 mois de salaire, soit la somme de 33.960 euros.

■ **Sur le harcèlement moral et sexuel :**

➤ Sur le harcèlement sexuel

Madame [REDACTED] indique : « *Avant d'être écarté de l'organigramme, Monsieur [REDACTED] ne cessait de souffler le chaud et le froid sur les femmes qui l'entouraient, se permettant des privautés ou, au contraire, mettant à l'index les femmes qui n'avaient l'heur de lui plaire ou qui ne se laissaient pas faire* » ;

Les témoignages d'anciens ou de salariés actuels de la société [REDACTED] sont édifiants :

- Madame [REDACTED] assistante de direction toujours en poste, témoigne de « regards déplacés », mais surtout de gestes inacceptables venant de M. [REDACTED], supérieur hiérarchique, qui n'hésitait pas à se coller à ses collègues féminines pour les embrasser dans le cou ; son témoignage relate « je sens des mains sur mes épaules et une personne trop proche de moi physiquement. [REDACTED] me demande en quelle occasion le gâteau, je réponds : pour mon anniversaire. Il m'embrasse dans le cou pour me souhaiter « bon anniversaire ». J'ai été très choquée..... [REDACTED] a été témoin et m'a réconfortée » ;

- Monsieur [REDACTED] technicien avion, témoigne : « le seul sujet qui intéressait Monsieur [REDACTED] était « les femmes de la compagnie », il avait envers elles un humour très misogyne et très souvent à caractère sexuel. C'était valable pour l'ensemble du personnel féminin de la société, aussi bien les femmes présentes dans notre environnement proche que les passagères ; Souvent sur le ton de l'humour, ses remarques sur les femmes étaient très déplacées et provoquaient beaucoup de gêne chez moi. Ses « cibles » préférées étant Madame [REDACTED] et Madame [REDACTED] » ;

- Monsieur [REDACTED] atteste : « Sur le plan relationnel j'ai souvent entendu M. [REDACTED] lui faire des remarques embarrassantes sur son apparence physique, sa silhouette et ses tenues vestimentaires. Étant déplacées dans un contexte professionnel, ces remarques se voulaient flatteuses mais provoquaient chez [REDACTED] un fort malaise ».

Il ressort clairement des témoignages et attestations que M. [REDACTED] n'a pas eu un comportement professionnel adéquat envers Mme [REDACTED] ; que celui-ci essayait de profiter de son pouvoir de supérieur hiérarchique.

> Sur le harcèlement moral

M. [REDACTED] à partir du moment où il n'a pas pu profiter de son ascendant sur Mme [REDACTED] n'a eu de cesse de la faire craquer.

Ainsi, le 5 mars 2015 à 20 heures, Mme [REDACTED] et le commandant de bord qui rentraient d'une mission de deux jours et une nuit, avaient la surprise de se voir demander d'effectuer une mission supplémentaire non programmée.

L'établissement des plannings fait pourtant l'objet d'une stricte réglementation :

- l'article D.422-11 en son paragraphe b) 2ième et 3ième alinéa stipule : « Lorsque, par suite des exigences de l'exploitation, le personnel navigant effectue une nouvelle période de vol sans avoir bénéficié d'un temps d'arrêt au moins égal à deux fois le nombre d'heures de vol effectuées depuis le temps d'arrêt précédent, la durée du temps d'arrêt qui suit la deuxième période est majorée d'un temps égal à l'insuffisance de la durée du temps d'arrêt qui a suivi la première période.

Toutefois, la faculté d'effectuer une deuxième période n'est possible que si la durée du temps d'arrêt qui suit la première période n'est pas inférieure à la durée des vols accomplis au cours de cette première période et sans être inférieure à 8 heures. »

- l'article D.422-15 dispose : «L'horaire du travail dressé en temps universel coordonné indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de vol. Le total des heures comprises dans ces périodes ne doit pas excéder les limites fixées par les sections 2 et 3.
Toute modification de la répartition des heures de vol doit donner lieu, avant sa mise en service, à une rectification de l'horaire établi.
Un double de l'horaire et des rectifications éventuellement apportées doit préalablement être adressé à l'inspection du travail. »

M. [REDACTED] a outrepassé les règles et le code de l'aviation civile qui précise dans son article D.422-12 les conditions dans lesquelles il peut être dérogé aux limitations. Cette situation aurait pu être préjudiciable à la sécurité des personnes.

Madame [REDACTED] était fondée à refuser de faire cette mission non programmée, pourtant à l'issue de son refus elle a été convoquée sans délai.

Monsieur [REDACTED] atteste les faits suivants :

« Le vol supplémentaire s'est donc déroulé sans encombre avec un départ à l'heure prévue.
J'ai donc été abasourdi d'apprendre que ce refus, pourtant légitime et surtout sans conséquences sur l'exploitation, a valu à [REDACTED] d'être convoquée sans délai [...] Pour ma part, il m'est arrivé une fois de ne pas me présenter pour un vol tôt, dont l'horaire avait été modifié la veille sans que j'en sois informé ; ceci a déclenché le recours à un autre pilote : [REDACTED] dérangé au petit matin pour assurer mon remplacement.

Je n'ai jamais été convoqué, tout comme aucun de mes autres collègues masculins au siège social de l'entreprise pour ce genre d'incident, s'il en est.
En outre, [REDACTED] a souvent subi des changements de planning de dernière minute et de forts désavantages dans l'organisation des vols. Par exemple, la moyenne des heures de vol effectué par un pilote était d'environ 50 heures. Or la semaine du lundi 27 au jeudi 30 avril 2015 (écourcée par le vendredi 1er mai-férié), [REDACTED] étaient en équipage constitué. Sur ces 4 jours, [REDACTED] a programmé cet équipage pour environ 25 heures de vol en 13 étapes. Le second équipage sur F50 ([REDACTED] et moi), a, lui, été programmé pour environ 12 heures de vol sur cette même période.
En dépit des suggestions faites de la part des agents d'opérations ainsi que des pilotes concernés pour rétablir l'équilibre entre les 2 équipages, [REDACTED] a maintenu ce planning surchargé pour les uns et allégé pour les autres. »

Madame [REDACTED] assistante de direction, relate dans son attestation, que M. [REDACTED] avait planifié le fait de trouver un prétexte pour faire venir Mme [REDACTED] dans son bureau : « La veille du 6 mars 2015, j'ai tenté de dire à [REDACTED] que la méthode qu'il voulait mettre en place le lendemain en convoquant [REDACTED] n'était pas une bonne façon de faire avant qu'elle vole ; il n'a rien voulu entendre. »

Le lendemain, M. [REDACTED] demandait à Mme [REDACTED] d'appeler Mme [REDACTED] celle-ci indique dans son témoignage : « Pourquoi tu ne le fais pas ? Il répond : "si je l'appelle, elle ne viendra pas." Je lui dis : "mais je lui dis quoi ?" Il répond : "raconte un bobard, dis-lui que c'est important, qu'elle est convoquée chez [REDACTED] (directeur de [REDACTED] à ce moment-là), alors que [REDACTED] n'était même pas présent ce jour-là. »

Mme [REDACTED] a donc raconté le mensonge et demandé à [REDACTED] de venir au bureau.

Mme [REDACTED] Assistante de direction, témoigne de la violence de l'échange, que les propos de M. [REDACTED] dépassaient le cadre de faits professionnels et qu'un manager ne peut se permettre de hurler comme elle l'a entendu ; qu'à la suite de cette altercation, elle a retrouvé Mme [REDACTED] en pleurs à son bureau, ce que confirme également Mme [REDACTED], qui regrettait d'avoir participé au final aux pratiques de M. [REDACTED].

Mme [REDACTED] du fait de cette situation, n'a pas été en état de faire son vol, moins d'une heure plus tard.

Il convient de se référer à l'étude de l'INRS, documents pour le médecin du travail, concernant le stress qui est le risque majeur à éviter en vol.

De tous les témoignages des personnes précitées, il ressort que M. [REDACTED] scrutait tout particulièrement les moindres faits et gestes de Mme [REDACTED] qu'elle subissait des changements de planning de dernière minute et de forts désavantages dans l'organisation des vols ou de la formation des équipages, des évaluations ou de la surveillance des documents de bord.

En septembre 2015, M. [REDACTED] mettait en place une nouvelle évaluation, en dehors de tout cadre réglementaire et curieusement, centrée sur la moitié des équipages.

A la partie écrite, Mme [REDACTED] obtenait la note de 80%, une note de 75% étant considérée comme très satisfaisante.

A la partie orale, face à face avec M. [REDACTED] et M. [REDACTED] qui durait trois heures (!) Mme [REDACTED] n'obtenait que 50% (!).

Cette évaluation, en plus d'être versée à son dossier, donnait lieu à « un programme de révision » portant le nom de Mme [REDACTED] affiché dans les locaux sous forme d'une note et visible de tous dans l'intranet.

Que recherchait M. [REDACTED] avec de telles méthodes, si ce n'est la déstabiliser et la décrédibiliser auprès de ses collègues de travail, en l'humiliant.

L'attestation de M. [REDACTED] vient indiquer que les pilotes sont déjà testés 3 fois par an, qu'il a déjà passé plusieurs CHL (Contrôle hors ligne) avec Mme [REDACTED] et que l'examineur extérieur à la compagnie les a toujours félicités.

M. [REDACTED], rajoutant qu'il avait demandé à M. [REDACTED] de ne pas faire ces tests oraux, n'a pas été entendu.

L'attestation de M. [REDACTED] instructeur au centre de formation parisien de FlightSafety, confirme que Mme [REDACTED] a « des qualités indéniables », « qu'elle agit en tous points de façon professionnelle », « qu'il a toujours conclu positivement les séances d'entraînement sur simulateur » et que le week-end suivant le stage lors de la séance de réentraînement du lundi 4 au vendredi 8 janvier 2016, il a été appelé sur son téléphone privé par M. [REDACTED] qui lui a demandé de baisser les notes de Mme [REDACTED] qu'il estimait trop élevées.

La liste des faits et témoignages est ahurissante et trop longue pour être reprise dans sa totalité.

Il ressort de l'étude de l'ensemble des pièces et des faits que Mme [REDACTED] a été victime d'un acharnement et d'un harcèlement moral.

Le Conseil de Prud'hommes condamne en conséquence la société [REDACTED] au paiement de la somme de 50.000 Euros au titre du harcèlement moral et sexuel dont a été victime Mme [REDACTED]

■ Sur le défaut de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel :

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 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."

L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires en vue de prévenir le harcèlement moral.

Il doit porter à la connaissance de ses salariés les dispositions du code pénal réprimant le harcèlement moral et collaborer avec les représentants du personnel et, s'il existe, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

L'article L1153-1 du même code, modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7 précise :

"Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante."

La société [REDACTED], en ne mettant pas en place un règlement intérieur propre à sa structure au lieu de présenter, suite à la procédure au Conseil de Prud'hommes le règlement de la manufacture [REDACTED] a failli à sa mission de sécurité et pour le moins, n'a même pas respecté le règlement [REDACTED] qu'elle présente aux débats.

L'attestation de M. [REDACTED], Délégué du Personnel, produite par la Société [REDACTED] est pourtant édifiante :

« Au début de l'année 2016, lors d'un point DP, j'ai alerté le dirigeant responsable, [REDACTED] à l'époque, d'une relation professionnelle conflictuelle entre [REDACTED] et [REDACTED].
J'ai exprimé mon inquiétude sur l'impact de ce conflit sur [REDACTED] et plus largement sur la sécurité des vols [...]
A l'issue de cet entretien : la direction [REDACTED] a reconnu sa responsabilité managériale collective, ayant placé [REDACTED] dans une situation professionnelle difficile [...].
J'ai demandé que la direction [REDACTED] s'engage formellement vis-à-vis de V. [REDACTED] sur les points suivants :

- qu'elle ne vole plus jamais avec D. [REDACTED]
- que D. [REDACTED] n'intervienne plus jamais dans le planning de [REDACTED]
- que [REDACTED] soit présentée à l'examen ATPL pratique dans un délai à préciser
- que [REDACTED] finance sa remise à niveau avec notamment un stage initial complet sur Falcon 2000EX EASY
- que ses objectifs de l'année soit redéfinis. »

La société [REDACTED] ne peut pas dire qu'elle n'avait pas connaissance des faits.

Le changement de direction avec la venue de Mme [REDACTED], d'après l'attestation de Mme [REDACTED] a changé le visage du management [REDACTED] et l'environnement professionnel serait à nouveau sain et respectueux.

[REDACTED] Il n'est jamais trop tard pour bien faire mais cela ne dédouane pas la société [REDACTED] des manquements qu'elle a eus en ne recadrant pas le management et notamment M. [REDACTED], alors même qu'elle avait eu des alertes répétées de Mme [REDACTED] partiellement entendue.

La société dans ses conclusions indiquant suite à un rendez-vous, que M. [REDACTED] et Mme [REDACTED] ne s'entendaient pas forcément bien « il a été décidé qu'ils ne seraient plus ensemble pour voler. »

Ceci sans se soucier ce que vivait par la suite Mme [REDACTED].

Le Conseil de Prud'hommes condamne la société [REDACTED] au paiement de la somme de 30.000 €uros pour défaut de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel dont a été victime Mme [REDACTED]

■ Sur le licenciement :

Après analyse des causes et certificats médicaux des médecins psychiatres, il ressort que :

- le Dr [REDACTED], médecin traitant, atteste que Mme [REDACTED] n'a jamais eu d'antécédents familiaux, ni personnels neuro-psychiatriques jusqu'au 21 avril 2016 ;
- le Dr [REDACTED] évaluateur médical pour la DGAC (Direction Générale de l'Aviation civile) indique dans son rapport médical du 22/02/2018 que Mme [REDACTED] a présenté un syndrome dépressif sévère pendant près d'un an avec trouble des conduites alimentaires et idées suicidaires ;
- le Dr [REDACTED], médecin du travail, indique le 13/09/2016, que Mme [REDACTED] était suivie pour des troubles dépressifs par le Dr [REDACTED], plus acupuncture ;
- le Dr [REDACTED], médecin du travail, suite à l'examen du 02/06/2017, décide de mettre Mme [REDACTED] en inaptitude définitive au Poste de pilote de ligne et que l'état de la salariée fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

Ces certificats, en complément des témoignages de plusieurs salariés qui confirment la dégradation des conditions de travail de Mme [REDACTED] et des nombreuses pressions et critiques dont elle faisait l'objet de la part de M. [REDACTED] apportent un éclairage clair à la formation de jugement.

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes juge que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et que Madame [REDACTED] a subi un préjudice moral et financier qui doit être réparé.

■ **Sur le complément au titre de l'indemnité de licenciement :**

L'Arrêté du 29 mai 1997 fixant le minimum mensuel garanti de primes de vol attribué au personnel navigant professionnel contractuel stipule :

Art. 1er - Le « minimum mensuel garanti de primes de vol » constitue un élément de la rémunération du personnel navigant professionnel contractuel ; il est pris en considération pour la détermination du salaire minimum garanti de ces personnels, en application de l'article R. 423-5 du code de l'aviation civile.

L'argumentation de la société [REDACTED] indiquant que l'assiette de calcul est le salaire de base « hors prime » est donc rejetée.

Le Conseil de Prud'hommes condamne la société [REDACTED] au paiement de la somme de 4.419,68 €uros net au titre du rappel sur l'indemnité de licenciement.

■ **Sur le préavis :**

Dès lors que le licenciement pour inaptitude est reconnu sans cause réelle et sérieuse, la Société [REDACTED] sera condamnée à payer à Madame [REDACTED] l'indemnité de préavis pour un montant brut de 16.980 €uros outre les congés payés afférents qui s'élèvent à la somme de 1.698 €uros brut.

■ **Sur le préjudice subi :**

Compte tenu des circonstances de la cause, de l'ancienneté de la salariée au sein de l'entreprise et de sa rémunération mensuelle brute, le préjudice moral et financier résultant pour Madame [REDACTED] de son licenciement, sera réparé par le versement d'une somme de 56.600 €uros à titre de dommages et intérêts.

La salariée comptant plus de deux années d'ancienneté dans une entreprise occupant habituellement plus de dix travailleurs, et le licenciement étant dépourvu de cause réelle et sérieuse, il y a lieu de condamner d'office la société [REDACTED] à rembourser à Pôle emploi le montant, plafonné à six mois de telles indemnités, des prestations de base de l'allocation chômage susceptibles d'avoir été versées à l'intéressée à la suite de son licenciement.

■ **Sur les dépens et l'article 700 du Code de Procédure Civile :**

En application de l'article 696 du Code de Procédure civile, la société [REDACTED] qui succombe sera condamnée aux dépens, ce qui prive de fondement sa demande formulée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Madame [REDACTED] l'intégralité des frais qu'elle a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts et il lui sera alloué la somme de 1.500 €uros à ce titre.

■ **Sur l'exécution provisoire :**

Au visa de l'article 515 du Code de Procédure Civile, il convient d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant publiquement, par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en premier ressort,

Se déclare compétent pour statuer sur la demande de requalification du licenciement pour inaptitude ;

Dit et juge que le licenciement de Madame [REDACTED] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à payer et porter à Madame [REDACTED] les sommes suivantes :

- **56.600,00 €** (cinquante-six mille six cents Euros) en réparation de son préjudice pour rupture abusive du contrat de travail ;

- **4.419,68 € net** (quatre mille quatre cent dix-neuf Euros et soixante-huit centimes) à titre de rappel sur l'indemnité de licenciement ;

- **16.980,00 €** (seize mille neuf cent quatre-vingt Euros) au titre de l'indemnité de préavis ;

- **1.698,00 €** (mille six cent quatre-vingt-dix-huit Euros) au titre des congés payés sur préavis ;

Dit et juge que Madame [REDACTED] ne pouvait être soumise à une convention de forfait en jours sur l'année et condamne la société [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à lui porter et payer :

- **33.960,00 €** (trente-trois mille neuf cent soixante Euros) en réparation du préjudice pour travail dissimulé ;

Dit et juge que Madame [REDACTED] a été victime de discrimination fondée sur le sexe et condamne la société [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à lui porter et payer :

- **33.475,84 €** (trente-trois mille quatre cent soixante-quinze Euros et quatre-vingt-quatre centimes) en réparation de son préjudice économique ;

Dit et juge que Madame [REDACTED] a été victime d'actes de harcèlement moral et sexuel et condamne la société [REDACTED] prise en la personne de son représentant légal, à lui porter et payer :

- **50.000,00 €** (cinquante mille Euros) en réparation de son entier préjudice ;

- **30.000,00 €** (trente mille €uros) du fait du défaut de prévention de la société en matière de harcèlement moral et sexuel ;

Condamne la société [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, à payer et porter à Madame [REDACTED] **100.000,00 €** (cent mille €uros) en réparation de sa perte de licence subie du fait des agissements fautifs de l'employeur ;

Condamne la société [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, à payer et porter à Madame [REDACTED] la somme de **300.000,00 €** (trois cent mille €uros) en réparation de sa perte de chance d'exercer son métier de pilote de ligne et des incidences sur sa carrière complète du fait de la perte de sa licence ;

Condamne la société [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, à payer et porter à Madame [REDACTED] la somme de **1.500,00 €** (mille cinq cents €uros) sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement ;

Déboute Madame [REDACTED] du surplus de ses demandes ;

Condamne d'office, en application de l'article L.1235-4 du code du travail, la société [REDACTED], prise en la personne de son représentant légal, à rembourser à POLE EMPLOI le montant des indemnités chômage susceptibles d'avoir été versées à Madame [REDACTED] du jour de la rupture du contrat de travail au jour du présent jugement, et ce dans la limite de six mois d'indemnités ;

Déboute la société [REDACTED] de sa demande reconventionnelle et la condamne aux dépens ;

LE GREFFIER,



LE PRÉSIDENT,

