

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS**

27 rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

CLR

**SECTION
Encadrement chambre 2**

RG N° F 15/01417

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

COPIE EXECUTOIRE

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 03 mars 2017
par [REDACTED], Présidente
Conseiller employeur, assisté de Madame [REDACTED]
[REDACTED], Greffier

Débats à l'audience du : 10 février 2017
Composition de la formation lors des débats :

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Mme [REDACTED], Président
Conseiller Employeur
M. [REDACTED], Conseiller Employeur
M. [REDACTED], Conseiller Salarié
Mme [REDACTED], Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame [REDACTED] Greffier

ENTRE

Mme [REDACTED]

Assistée de Me Ourida DERROUCHE (Avocat au
barreau de PARIS) substituant Me Yves CLAISSE
P500 (Avocat au barreau de PARIS)

Expédition revêtue de la
formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

RECOURS n°

fait par :

le :

DEMANDEUR

ET

SASU PURESENTIEL FRANCE

122 ~~BUS~~ EXELMANS

75016 PARIS

Représenté par Me [REDACTED] (Avocat au
barreau de HAUTS DE SEINE) substituant Me
[REDACTED] (Avocat au barreau de
HAUTS DE SEINE)

DÉFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 04 Février 2015. Mode de saisine : courrier posté le 03 février 2015.
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 10 février 2015.
- Audience de conciliation le 16 juillet 2015. Les parties ont comparu et en l'absence de conciliation, l'affaire a été renvoyée en bureau de jugement en date du 09 mai 2016, date à laquelle le demandeur a sollicité un renvoi, des pourparlers étant en cours.
- Débats à l'audience de jugement du 10 février 2017 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé. Les parties ont déposé des pièces et écritures.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

- Fixer le salaire mensuel brut à 6.590,39 euros
- exécution de la clause de non concurrence 17 233,91 €
- Dommages et intérêts pour absence de mention sur le bulletin de paye 6 590,39 €
- Dommages et intérêts pour licenciement nul 79 084,68 €
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 60 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €
- Intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la présente
- Capitalisation des intérêts
- Exécution provisoire
- Dépens

Demande présentée en défense

SASU PURESSENTIEL FRANCE

- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €

EXPOSÉ DU LITIGE :

Les faits:

Mme [REDACTED] a été embauchée par la SAS Puressentiel par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet à compter du 18 mars 2013, en qualité de pharmacienne, responsable des affaires règlementaires et support qualité. Elle rapportait directement à M. et Mme [REDACTED] respectivement directeur et administrateur délégué de la société. Le contrat est devenu définitif à l'issue d'une période d'essai de quatre mois.

Mme [REDACTED] a été convoquée à un entretien préalable au licenciement fixé au 19 mars 2014. Par courrier du 24 mars 2014, Mme [REDACTED] était licenciée pour insuffisance professionnelle.

Les moyens des parties

Moyens de la demande

Sur l'indemnité correspondant à la clause de non-concurrence

Mme [REDACTED] expose que l'article 12 de son contrat de travail contenait une clause de non-concurrence. Son licenciement lui a été notifié par courrier du 25 mars 2014 et l'employeur l'a dispensé d'exécuter son préavis. Mais l'employeur n'a renoncé à cette clause que le 18 avril 2014. Or, un arrêt de la Cour de cassation dans un arrêt du 21 janvier 2015 a énoncé que « l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires ».

Cette renonciation tardive ne saurait donc être considérée comme régulière et utile et la clause de non-concurrence doit produire son plein effet.

Sur l'absence de mentions obligatoires sur les bulletins de salaires

Mme [REDACTED] expose que l'article R 3243-1 du code du travail dispose que le bulletin de salaire doit indiquer l'intitulé de la convention collective applicable au salarié ou à défaut la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail.

Cette mention étant manquante, Mme [REDACTED] a subi un préjudice dans la mesure où elle n'a pu prendre les dispositions nécessaires à la rupture. Elle demande donc une somme de 6 590,939 € au titre de dommages-intérêts liés au préjudice du fait de l'absence de cette mention sur son bulletin de salaire. Elle produit les bulletins de salaire.

Sur la nullité du licenciement intervenue en violation de l'article L 5312-4-2 du code de la santé publique

Mme [REDACTED] expose que l'article L 5312-4-2 du code de la santé publique dispose qu'« aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire... ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte... pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à la sécurité sanitaire des produits mentionnés à l'article L 5311-1 dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit».

L'article L5311-1 du code de la santé publique vise les huiles essentielles et plantes médicinales, donc les produits commercialisés par la société PuresSENTIEL.

La charge de la preuve est aménagée par le législateur dans le cadre de l'article L5312-4-2 qui dispose qu'« en cas de litige relatif à l'application des deux premiers alinéas, dès lors que la personne établit des faits qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de faits relatifs à la sécurité sanitaire, il incombe à la partie défenderesse au vu des éléments de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.»

Mme [REDACTED] expose qu'elle a signalé le 21 octobre que la teneur en terpènes, notamment le camphre, dans un baume destiné aux bébés était supérieure aux recommandations de l'AFSSAPS et elle a envoyé à sa responsable des informations complémentaires les 28, 29 et 31 octobre par des mails qu'elle produit. Ce n'est que le 15 janvier 2014 que Mme [REDACTED] l'informe que les versions incriminées en stock ont été détruites (mail produit). En outre, le spray 41 Essentiel a été analysé par [REDACTED] qui a établi la présence de composés organiques volatils (COV) qui étaient irritants, allergènes et cancérigènes en février 2014.

A titre subsidiaire, sur la demande de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse

Mme [REDACTED] réfute les quatre griefs indiqués dans la lettre de licenciement:

- Une absence de maîtrise de son poste :

Mme [REDACTED] souligne que les griefs sont manifestement imprécis.

Sur le cas de l'incident du patch chauffant que la société lui reproche de ne pas avoir signalé, Mme [REDACTED] explique qu'il ne lui avait jamais été demandé de rendre compte sur le traitement des cas signalés et qu'il n'y avait pas de procédure pour les cas dits de vigilance. Elle a bien consigné les informations recueillies dans une fiche qu'elle a adressée à la direction et le tableau d'enregistrement des effets indésirables était tenu à jour. En outre, en l'espèce, le consommateur avait souffert d'une simple brûlure, ce qui n'est pas un effet indésirable grave tel que défini par l'AFSSAPS.

-Un manque de proactivité et d'implication:

Mme [REDACTED] expose que ce grief n'est absolument pas fondé, alors qu'elle a fait preuve d'une très grande réactivité dans le dossier « baume bébé dodo » par exemple : elle a signalé le problème dès le mois d'octobre 2013 et la société n'a réagi qu'en janvier 2014. Mme [REDACTED] produit une attestation en date du 8 avril 2016 d'un ancien salarié, M [REDACTED], chargé d'affaires réglementaires, sur sa compétence sur ce point.

-Des difficultés dans la définition et la priorisation des urgences :

Mme [REDACTED] expose que ce grief n'est pas sérieux. La gestion des urgences était difficile dans la mesure où il y avait de nombreuses carences de l'employeur en matière réglementaire antérieures à l'entrée de la salariée, qu'il y avait un problème d'organisation et l'absence de transmission de l'historique à cause de la succession de plusieurs personnes à ce poste, situation attestée par M [REDACTED].

Mme [REDACTED] signale en exemple le cas d'un spray « Aire Sano » qui n'avait pas été enregistré pour sa mise sur le marché espagnol. Un contrôle de l'Administration ayant détecté cette anomalie, Mme [REDACTED] a dû faire des recherches sur la situation exacte et elle produit un mail du 21 janvier 2014 qui relate ses difficultés pour trouver les informations. Elle produit aussi des échanges de mails en date du 30 janvier sur cette affaire qui montre une grande confusion entre les rôles des différents acteurs concernés.

- Des difficultés de reporting et de communication :

Mme [REDACTED] expose qu'il n'y avait pas de procédure en interne à suivre, notamment concernant les cas de vigilance. Elle rappelle qu'elle a perçu pour l'année 2013 une prime d'objectifs conformément à la fiche d'objectifs annexée à son contrat de travail.

Elle rappelle qu'elle n'a jamais fait l'objet d'un quelconque entretien avec ses supérieurs hiérarchiques, entretien préalable à sanction ou entretien annuel d'évaluation, ou même d'une alerte.

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Mme [REDACTED] expose qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles de la procédure.

Moyens de la défense

Sur l'indemnité correspondant à la clause de non-concurrence

La société expose qu'elle a parfaitement respecté son obligation contractuelle telle que prévue par le contrat de travail en libérant la salariée de la clause de non-concurrence dans le mois qui a suivi la notification de la rupture du contrat de travail.

Sur l'absence de mentions obligatoires sur les bulletins de salaires

La société expose qu'elle a cessé d'être liée par une convention collective en janvier 2014 et que le bulletin de salaire portait la mention « sans convention ». Elle ajoute que Mme [REDACTED] n'a pas subi le moindre préjudice du fait de cette seule mention.

Sur la nullité du licenciement intervenu en violation de l'article L 5312-4-2 du code de la santé publique

La société expose que Mme [REDACTED] avait été précisément embauchée par la société Puresentiel pour veiller à la conformité réglementaire dans chaque pays et pour « donner support, conseils et expertises au service qualité pour tout ce qui attrait aux normes, procédures et contrôles internes ». C'était donc dans son rôle de faire remonter d'éventuelles difficultés, la découverte d'une non-conformité ou d'une infraction à la réglementation pouvant se révéler catastrophique sur le plan commercial. Concernant le baume pour bébé, la société expose qu'il s'agissait d'étiquettes et étuis non conformes qui ont été détruits comme le reconnaît Mme [REDACTED] elle-même. Le produit en question n'a fait l'objet d'aucun retrait ou refus d'autorisation de mise sur le marché.

Elle a d'ailleurs été licenciée notamment pour des difficultés de reporting et de communication et une absence de maîtrise de son poste.

A titre subsidiaire, sur la demande de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamner la société à des dommages et intérêts de ce fait.

La société expose que le licenciement de Mme [REDACTED] est motivé par cinq griefs :

- Une absence de maîtrise de son poste:

La société indique que les services pour lesquels Mme [REDACTED] était sensée intervenir en qualité de support ont dû prendre le temps de lui donner, à maintes reprises, les mêmes informations et même gérer eux-mêmes des dossiers réglementaires. Elle produit à l'appui de cette allégation un échange de mail des 10 et 12 décembre en anglais et sans qu'on sache la fonction des destinataires directes, des échanges de mails en juin 2013 au sujet d'une autorisation de mise sur le marché en Espagne d'un produit Biocide, dossier où Mme [REDACTED] travaille avec plusieurs autres employés et des échanges de mails avec le service public fédéral de la santé publique belge en novembre 2013 qui signale que le service à quatre mois de retard dans le traitement des dossiers.

- Un manque de proactivité et d'implication :

La société reprend les termes de la lettre de licenciement, notamment sur le retard de plusieurs dossiers de dépôt réglementaire, ceux relatifs à la mise en place d'une stratégie européenne de dépôt, à la mise en place d'un système de gestion des cas de vigilance, le dossier [REDACTED], l'identification de consultants réglementaires en Angleterre. La société produit un mail du 5 mars 2014 de Mme [REDACTED] qui s'inquiète du retard pris dans la gestion d'un consultant [REDACTED], mail qui fait partie d'un long échange dans lequel Mme [REDACTED] est le plus souvent en copie, Mme [REDACTED], chargée d'affaires réglementaires chez Puresentiel, étant à la manœuvre.

- Des difficultés dans la définition et la priorisation des urgences :

La société expose qu'il lui fallait relancer Mme [REDACTED] dans la remise de notes, de comptes-rendus ou de synthèses de dossiers importants. Elle produit un échange de mails en mars 2014, avec un mail du 6 mars 2014 de Mme [REDACTED] qui transmet un retour d'un consultant pour un dossier US et qui précise « je suis en train de l'analyser, et un mail de Mme [REDACTED] à Mme [REDACTED] directeur administratif et financier le 19 mars disant : « un mail toujours en attente de retour d' [REDACTED] sur le dossier USA... lors de notre dernière réunion à ce sujet, sa synthèse n'était pas du tout claire et ne permettait pas d'avancer, j'ai dû moi-même proposer des solutions et des actions réglementaires. ». La société produit aussi un mail de Mme [REDACTED] du 12 février qui demande l'envoi d'un courrier de tout urgence, celui-ci ayant été validé.

- Des difficultés de reporting et de communication :

La société explique que Mme [REDACTED] s'est abstenue de répercuter à Mme [REDACTED] un incident grave, une brûlure au deuxième degré avec un patch chauffant, déclarée par une pharmacie le 12 décembre 2013. Mme [REDACTED] ne l'a appris que par une conversation avec une employée. La société produit un mail de Mme [REDACTED] à Mme [REDACTED] le 21 janvier 2014 où elle indique ne pas avoir eu de retour sur le suivi interne des cas et elle demande à en être informée au jour le jour en cas de signalement de problème grave.

Elle produit aussi une demande d'un expert belge en date du 7 octobre 2013 pour savoir si des pastilles aux 3 miels aromatiques sont à sucer, mail auquel elle ne répond que le 7 novembre 2013 ;

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

La société expose qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais irrépétibles de la procédure.

SUR CE :

Entendu les parties en leur plaidoirie

Vu les éléments et pièces fournies,

Sur l'indemnité correspondant à la clause de non-concurrence :

Considérant que l'article 12 du contrat de travail dispose que la salariée est soumise à une clause de non-concurrence qui peut être levée dans le mois qui suit la notification de la rupture de son contrat de travail; considérant que le licenciement a été notifié par courrier du 25 mars 2014 et l'employeur a dispensé d'exécuter le préavis mais que celui-ci a été payé à terme échu; considérant que l'employeur a libéré Mme [REDACTED] de sa clause de non-concurrence le 18 avril 2014 ; considérant que le certificat de travail a été daté du 28 avril 2014, que l'attestation [REDACTED] montre le paiement de salaire jusqu'au 28 avril, que le reçu pour solde de tout compte est daté du 28 avril 2014 et que le dernier jour du contrat de travail de Mme [REDACTED] est donc bien le 28 avril 2014 ;

Considérant donc que la société a bien libéré Mme [REDACTED] de la clause de non-concurrence conformément au droit.

Le Conseil dit que cette demande n'est pas fondée.

Sur l'absence de mentions obligatoires sur les bulletins de salaires

Considérant que l'article R 3243-1 du code du travail dispose que *"le bulletin de salaire doit indiquer l'intitulé de la convention collective applicable au salarié ou à défaut la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail"* ; mais considérant que Mme [REDACTED] ne donne aucun élément établissant un quelconque préjudice du fait de l'absence de cette mention ni aucune demande de renseignement non satisfaite adressée à son employeur pour vérifier tel ou tel délai ; considérant l'absence totale de preuve d'un préjudice.

Le Conseil dit que cette demande n'est pas fondée.

Sur la nullité du licenciement intervenu en violation de l'article L 5312-4-2 du code de la santé publique

Considérant que l'article L 5312-4-2 du code de la santé publique dispose qu'« aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire... ni être sanctionnée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte.... pour avoir relaté ou témoigné de bonne foi, soit à son employeur, soit aux autorités judiciaires ou administratives de faits relatifs à la sécurité sanitaire des produits mentionnés à l'article L 5311-1 dont elle aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit » ;

Considérant que la charge de la preuve est aménagée par le législateur dans le cadre de l'article L5312-4-2 du code de la santé publique;

Considérant tout d'abord que le cœur de la fonction de Mme [REDACTED] est d'identifier et de remonter les non-conformités ou les infractions à la réglementation ; considérant que Mme [REDACTED] cite seulement deux cas où elle a remonté des informations, le baume détente bébé et le Spray 41 Essentiel ; considérant qu'elle a signalé que le baume bébé détente pouvait poser un problème au regard des recommandations de l'AFSSAPS et a fait des recommandations fin octobre 2013 ; considérant que Mme [REDACTED] ne produit aucun élément émanant de l'employeur et démontrant que celui-ci a été mécontent du signalement ; considérant que les mails produits par Mme [REDACTED] (essentiellement des mails dont elle est l'auteur) ne montre pas qu'il y ait une quelconque difficulté relationnelle ou professionnelle à ce propos ; considérant que la société a suivi les recommandations de Mme [REDACTED] et détruit les emballages mal libellés;

Considérant que, sur le cas du spray 41 Essentiel qui a été analysé par [REDACTED], Mme [REDACTED] ne produit aucun élément montrant son implication la remontée d'informations dans ce dossier;

Considérant donc qu'il n'est pas établi que la société ait voulu sanctionner Mme [REDACTED] pour avoir signalé des infractions à la réglementation,

Le Conseil dit que cette demande n'est pas fondée.

A titre subsidiaire, sur la demande de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamner la société à des dommages et intérêts de ce fait

Considérant que l'article L 1232-1 du Code du travail dispose que « *tout licenciement.....est justifié par une cause réelle et sérieuse* » ;

Considérant sur le premier grief, l'absence de maîtrise de son poste, que la société ne précise pas en quoi Mme [REDACTED] n'a pas été un support pour les équipes, que les échanges de mails du 10 et 12 décembre 2013 sont en anglais, que les mails du mois de juin 2013 sur un biocide en Espagne ne sont pas probants dans la mesure où ils n'établissent pas la responsabilité et le rôle des différents acteurs, que les échanges en novembre 2013 avec les autorités belges ne mettent pas en exergue une faute de Mme [REDACTED], le problème étant surtout dans le retard pris par lesdites autorités;

Considérant sur le deuxième grief, une manque de proactivité et d'implication, que la société énumère les nombreuses tâches de Mme [REDACTED], le retard de plusieurs dossiers de dépôt réglementaire, ceux relatifs à la mise en place d'une stratégie européenne de dépôt, à la mise en place d'un système de gestion des cas de vigilance, le dossier [REDACTED], l'identification de consultants réglementaires en Angleterre mais qu'elle ne produit essentiellement pour ce motif qu'un mail du 5 mars 2014 de Mme [REDACTED] qui s'inquiète du retard pris dans la gestion d'un consultant [REDACTED], mail qui fait partie d'un long échange dans lequel Mme [REDACTED] est le plus souvent en copie, Mme [REDACTED] chargée d'affaires réglementaires chez Puresentiel, étant à la manœuvre;

Considérant sur le troisième grief, des difficultés dans la définition et la priorisation des urgences, la société ne produit que deux mails, un mail en date du 12 février 2014 de Mme [REDACTED] demandant l'envoi d'un courrier validé et un mail de Mme [REDACTED] à Mme [REDACTED], directeur administratif et financier le 19 mars parlant d'un mail « *toujours en attente de retour d' [REDACTED] sur le dossier USA* »; considérant que vu l'importance des tâches à accomplir et la faible ancienneté de la salariée, l'employeur aurait dû lui fixer ces priorités, ce qu'il n'a pas fait, ou l'aider à les fixer;

Considérant sur le quatrième grief, des difficultés de reporting et de communication, que la société n'a pas donné d'instructions claires sur la procédure à suivre en cas d'incidents, que l'appréciation de Mme [REDACTED] sur la non-gravité de l'incident du patch chauffant est basée sur une définition de l'AFSSAPS, qu'il ne lui avait jamais été demandé auparavant de reporting sur les incidents ; considérant qu'il n'est pas établi que Mme [REDACTED] n'ait pas tenu à jour le registre des incidents ; considérant donc que l'absence de reporting dans ce cas n'est pas une raison sérieuse de licenciement;

Considérant en conclusion que la société a validé la période d'essai et versé à Mme [REDACTED] la prime d'objectifs pour l'année 2013, ce qui dénote sa satisfaction du travail de la salariée pour cette période, qu'elle n'a pas organisé d'entretiens pour l'aider à prendre la mesure de son poste si elle considérait effectivement que Mme [REDACTED] ne le tenait pas bien, qu'elle ne l'a à aucun moment alertée sur les manquements qu'elle lui reprochait, que les documents produits ne permettent pas au Conseil de comprendre le rôle et les responsabilités des différents acteurs, et donc en quoi Mme [REDACTED] aurait démérité;

Considérant donc que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse,

Le Conseil dit que cette demande est fondée.

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile par Mme [REDACTED]

Vu ce qui précède,

Le Conseil dit que cette demande est fondée.

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile par la SAS PuresSENTIEL

Vu ce qui précède,

Le Conseil dit que cette demande n'est pas fondée

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement par jugement contradictoire et en premier ressort :

Condamne la **SASU PURESSENTIEL FRANCE** à verser à **Madame [REDACTED]** :

- **26 000 €** à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Avec intérêts au taux légal à compter du jour du prononcé du jugement.

- **1 000 €** au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Déboute **[REDACTED]** du surplus de ses demandes.

Reçoit la **SASU PURESSENTIEL FRANCE** en sa demande au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, mais l'en déboute.

Condamne la **SASU PURESSENTIEL FRANCE** aux dépens.

LE GREFFIER



[REDACTED]

LE PRÉSIDENT



[REDACTED]