

Conseil de Prud'Hommes  
17 rue Parmentier  
CS 70101  
22001 - SAINT-BRIEUC CEDEX 1

extrait des minutes  
du secrétariat Greffe  
du Conseil de Prud'hommes  
de Saint Brieuc où il est  
écrit ce qui suit

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

RG N° F 13/00584

JUGEMENT

SECTION Industrie

Audience du : 11 Juin 2014

AFFAIRE

Monsieur .

contre

Assisté de Me HEBERT substituant Me Marie-ALICE LAUTRIDOU  
(Avocat au barreau de QUIMPER)

SA

DEMANDEUR

Association LE DEFENSEUR DES  
DROITS SA

SA

DF)

MINUTE N°

Représentée par Madame LE RESE,  
assistée de Me Jean Marc LEFRAIS (Avocat au barreau de SAINT  
BRIEUC)

DEFENDEUR

JUGEMENT DU

Association LE DEFENSEUR DES DROITS

11 Juin 2014

7 rue Saint Florentin

75409 PARIS CEDEX 08

Représenté par Me Fanny SENANGE (Avocat au barreau de  
QUIMPER)

NOTIFIE LE :

SA

Expédition revêtue  
de la formule exécutoire  
délivrée

le :

92085 PARIS LA DEFENSE

à :

Représenté par Madame LE RESE, assistée de Me Jean Marc  
LEFRAIS (Avocat au barreau de SAINT BRIEUC)

PARTIES INTERVENANTES

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

Madame Marie-Paule ALLAIN, Président Conseiller (E)

Monsieur Jean-Claude COURTY, Assesseur Conseiller (E)

Monsieur Kristen-Pierre VIDELO, Assesseur Conseiller (S)

Madame Laëtitia DARCEL, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Madame Martine GEORGELIN-LE COQ,  
Greffier

## PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 12 Décembre 2013
- Affaire fixée devant le bureau de jugement
- Renvoi de l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes de SAINT-BRIEUC par le Conseil de Prud'hommes de QUIMPER
- Débats à l'audience de Jugement du 09 Avril 2014 (convocations envoyées le 19 Décembre 2013)
- Prononcé de la décision fixé à la date du 11 Juin 2014
- Décision prononcée par Madame Marie-Paule ALLAIN (E)  
Assisté(e) de Madame Martine GEORGELIN-LE COQ, Greffier

### Chefs de la demande

#### M.

- dire et juger que Monsieur \_\_\_\_\_ a été victime de discrimination
- condamner la société \_\_\_\_\_ à verser à Monsieur \_\_\_\_\_ sur le fondement des dispositions de l'article L 1132-1 du Code du Travail, la somme de 120.000 euros
- condamner la même au paiement d'une somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile, et aux entiers dépens

#### Société

- dire et juger qu'il n'y a pas discrimination à l'embauche
- débouter Monsieur \_\_\_\_\_ de toutes ses demandes, fins et conclusions
- condamner Monsieur \_\_\_\_\_ à verser aux sociétés \_\_\_\_\_ et \_\_\_\_\_ la somme de 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile
- condamner Monsieur \_\_\_\_\_ aux entiers dépens

## EXPOSE DU LITIGE

Le 22 septembre 2007, Monsieur [ ] a postulé à une offre de recrutement de [ ] au poste de technicien clientèle pour Lorient. Après avoir été reçu en entretien par l'Unité Clients Fournisseurs, il reçoit un appel le 06 novembre 2007 de [ ] lui annonçant que sa candidature a été retenue, qu'il pourrait être embauché le 03 décembre 2007 après la visite médicale d'embauche effectuée par le médecin du travail interne à l'entreprise,

La visite d'embauche se déroule le 12 novembre 2007, est suivie de la délivrance le 19 novembre d'un avis du médecin du travail : "ne présente pas l'aptitude médicale au poste temporairement ; Monsieur [ ] pourrait être revu en visite d'embauche dans 3 mois ».

Par courrier du 22 novembre 2007, l'Unité Clients Fournisseurs lui signifie une suite défavorable donnée à sa candidature après avis médical et le délai pour reconsidérer éventuellement cette inaptitude incompatible avec la contrainte de pourvoir rapidement l'emploi.

Monsieur [ ] saisit le médecin-inspecteur régional du travail qui demande au médecin du travail un nouvel examen médical. Le 13 décembre 2007, la même décision d'inaptitude temporaire est prononcée indiquant que Monsieur [ ] pourrait être revu après le 19 février 2008.

Après avoir consulté un cardiologue Monsieur [ ] demande à rencontrer à nouveau le médecin du travail. Ce dernier, par courrier du 08 janvier 2008, lui répond qu'il a été informé que suite à son avis d'inaptitude provisoire émis le 19 novembre 2007, le contrat de travail ne pouvait pas prendre effet, concluant qu'il n'avait pas à le recevoir pour une autre visite médicale d'embauche.

[ ] reçoit le 24 novembre 2009 un courrier de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle du Morbihan qui, lui indiquant avoir été saisie par Monsieur [ ] l'informant qu'il avait été écarté du recrutement d'un emploi de technicien clientèle, sollicite des explications le poste ayant été pourvu le 01 février 2008 alors que la justification à écarter la candidature de Monsieur [ ] reposait sur l'incompatibilité d'un nouveau délai et l'absence de garantie avec la contrainte à pourvoir l'emploi fin 2007.

La réponse apportée par [ ] précise le calendrier qui a conduit à examiner la candidature de Monsieur [ ] le 21 décembre 2007, à organiser l'entretien de recrutement le 7 janvier 2008, à l'informer que sa candidature était retenue le 9 janvier sous réserve de son aptitude médicalement constatée, ce qui sera vérifié le 14 janvier 2008 pour une prise de poste le 1<sup>er</sup> février suivant.

C'est le 1<sup>er</sup> avril 2010 que l'Inspecteur du travail conclut à un délit de discrimination à l'embauche en raison de l'état de santé aux motifs que

- les contraintes à pourvoir rapidement l'emploi concerné ne sont pas vérifiées
- l'employeur a notifié le refus d'embauche définitif 3 jours après le constat d'inaptitude temporaire concluant au caractère hâtif et discriminatoire de ce refus, l'urgence n'étant pas vérifiée.

L'Inspecteur du travail n'a pas relevé le délit constaté par procès-verbal, laissant le choix à Monsieur [ ] d'intenter soit une action devant la HALDE soit une instance judiciaire civile sur la base de l'article L 1134-1 du code du travail, au motif que les faits constatés laissent présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte permettant à Monsieur [ ] d'obtenir le renversement de la charge de la preuve.

Monsieur [ ] saisit la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) le 13 avril 2010.

La HALDE a adressé un courrier par télécopie le 21 janvier 2011 proposant une médiation, à laquelle [ ] répond négativement le 28 mars 2011.

Monsieur [ ] saisit le Conseil de Prud'hommes de Quimper le 14 septembre 2011 sur le fondement de l'article L 1132-1 du code du travail et la discrimination à l'embauche.

Les parties ont été convoquées en audience de conciliation le 18 octobre 2011 sans qu'il ait été possible de concilier.

Par jugement en départage le 22 novembre 2013, le Conseil de Prud'hommes de Quimper s'est déclaré territorialement incompétent et a renvoyé l'affaire devant le Conseil de prud'hommes de Saint-Brieuc.

L'audience de jugement s'est tenue le 09 avril 2014 .

Monsieur [redacted] était présent et assisté de Maître HEBERT ;

Le Défenseur des Droits représenté par Maître SENANGE était partie intervenante ;

Les sociétés [redacted] étaient représentées par Madame [redacted] assistée de Maître LEFRAIS.

## PRETENTIONS DES PARTIES

### LA PARTIE DEMANDERESSE

Monsieur [redacted] fait grief aux sociétés [redacted] d'avoir refusé de l'embaucher au motif fallacieux de la nécessité de pourvoir rapidement le poste auquel il avait postulé. En réalité, il a été écarté pour raison de santé.

Cependant dès le mois de janvier 2008, il travaille à nouveau en qualité de technicien clientèle dans le cadre d'un contrat de travail temporaire pour [redacted] après avoir passé une visite médicale le 18 février 2008 ; il a par ailleurs travaillé auprès du bureau d'études de [redacted] Quimper en charge des dossiers raccordements électriques neufs.

Depuis, toutes les visites médicales du travail qu'il a passées ont conclu à son aptitude.

Il fait état de la position de l'Inspecteur du travail qui, dans ses conclusions du 1<sup>er</sup> avril 2010, considère que le délit de discrimination à l'embauche en raison de l'état de santé est caractérisé par l'embauche d'une autre personne à sa place en date du 9 janvier 2008 alors que Monsieur [redacted] avait été écarté par nécessité de devoir pourvoir au poste rapidement.

De même le Défenseur des droits que Monsieur [redacted] avait saisi, avait considéré que le refus d'embauche est discriminatoire car fondé sur l'état de santé.

Monsieur [redacted] reconnaît que l'embauche au sein des entreprises [redacted] et [redacted] est soumise à la reconnaissance de l'aptitude par le médecin du travail du service agréé en considération des exigences du postes.

Mais son aptitude n'a jamais été contestée quand il a travaillé pour ces sociétés depuis le mois de juin 2006 dans le cadre de contrats de travail temporaire. Les fonctions qu'il y a exercées étaient identiques à celles postulées.

Tout comme la société [redacted] Monsieur [redacted] considère que l'avis d'inaptitude temporaire n'est prévu par aucune disposition légale ou réglementaire dans le cadre d'une procédure d'embauche ; dès lors il est irrégulier ce qui est conforté par un arrêt du Conseil d'Etat du 07 juin 2009.

Il réfute l'urgence à pourvoir le poste : l'offre de recrutement ne l'invoque pas ; par ailleurs les sociétés [redacted] et [redacted] faisant sous-traiter ce travail elles ont toute faculté d'attendre une autre visite.

En conséquence, il sollicite des dommages-intérêts pour le préjudice qu'il subit du fait de la discrimination dont il a été victime depuis 2008 jusqu'à la date présumée de départ en retraite à 62 ans.

### PRETENTIONS DE LA PARTIE DEFENDERESSE

Les sociétés [redacted] font état de l'exigence qui leur est imposée par l'article 4 du statut national du personnel des entreprises électriques et gazières qui conditionne l'embauche d'un candidat à un emploi à la reconnaissance de son aptitude par le médecin du travail du service agréé pour l'entreprise concernée, exigence d'autant plus nécessaire que le poste concerné nécessite un état de santé irréprochable pour pouvoir appréhender efficacement les risques inhérents à la fonction de technicien clientèle.

Elles précisent que ce poste n'est pas de la même nature que les fonctions déjà exercées par Monsieur [redacted] en ce qu'elles ne nécessitent pas d'interventions en urgence,

de prises de décisions adéquates pour assurer une sécurité totale des personnes et des biens.

Monsieur ... exerçait la fonction de conseiller clientèle qui consiste à assurer l'accueil des demandes d'acheminement effectuées par les fournisseurs d'électricité ou de gaz ; il n'y a pas d'interventions extérieures.

Elles rappellent que l'avis médical du médecin du travail est établi sous sa seule responsabilité et s'impose donc à l'employeur.

Elles considèrent que l'article L 4624-31 du code du travail qui impose deux examens médicaux avant de constater l'inaptitude médicale du salarié ne s'applique que pour un salarié déjà en poste dans l'entreprise et compte tenu des conséquences de cette inaptitude sur son maintien dans le poste.

L'arrêt du Conseil d'Etat du 17 juin 2009 invoqué par le Défenseur des Droits pour étendre l'application de cet arrêt à la visite d'embauche concerne un salarié qui était déjà en poste, ce qui n'est pas la situation de Monsieur ...

Les sociétés ... et ... confirment que l'abandon de la candidature de Monsieur ... à la suite de l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail le 19 novembre 2007 est bien fondé sur la nécessité de pourvoir le poste rapidement. Elles rappellent que la procédure de recrutement de Monsieur ... a débuté le 22 septembre 2007 et son examen médical a eu lieu le 19 novembre suivant. Pour son successeur, Monsieur ..., le premier examen de sa candidature a été réalisé le 21 décembre (soit postérieurement à la seconde visite médicale de Monsieur ... le 13 décembre 2007) et la visite médicale d'embauche a eu lieu le 14 janvier 2008, date fixée par le médecin du travail.

Ce recrutement s'est donc réalisé en 1,5 mois dont une partie avait été neutralisée par les congés de fin d'année. Au regard de la procédure de recrutement externe au sein de ... et ... qui nécessite en moyenne deux mois, la procédure de recrutement de Monsieur ... a été accélérée.

Les sociétés ... rappellent que le délai que proposait le médecin du travail pour revoir Monsieur ... était de trois mois, et sans que la certitude soit donnée qu'un avis d'aptitude serait délivré. Or, l'équipe de techniciens clientèle était en sous-effectif, les salariés effectuaient de nombreuses heures supplémentaires, ce qui nécessitait de procéder au recrutement au plus vite.

Elles sollicitent donc le débouté de Monsieur ...

## MOTIVATION

Vu le Code du Travail en ses articles

-L 4624-1 : le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telle que mutations, transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique ou mentale des travailleurs. Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin-inspecteur du travail ;

-L 4624-10 : tout salarié fait l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage. Le salarié soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article L 4624-19 bénéficie de cet examen avant l'embauche ;

-l'article L 4624-11 : l'examen médical d'embauche a pour finalité de 1° s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ; 2° de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ; 3° de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;

-l'article R 4624-31 : sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, le médecin ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail dans l'entreprise et deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines ;

-l'article L 1132-1 : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son état de santé ou son handicap.

-l'article L 1133-1 : l'article L 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée.

-l'article L 1133-3 : les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires, appropriées.

Vu le code civil article 1134 : les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que par leur consentement mutuel ou pour les cas que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi.

-article 1168 : l'obligation est conditionnelle quand on la fait dépendre d'un événement futur et incertain, soit en la suspendant jusqu'à ce que l'évènement arrive, soit en la résiliant selon que l'évènement arrivera ou n'arrivera pas.

Vu l'article 4 alinéa 1<sup>er</sup> du statut national du personnel des industries électriques et gazières : le candidat doit satisfaire aux conditions fondamentales dont notamment « être reconnu apte à l'emploi qu'il doit occuper par le médecin du travail du service agréé pour l'établissement concerné »

Vu l'arrêt n° 314729 du Conseil d'état du 17 juin 2009 en matière de visite médicale d'embauche : il résulte des dispositions de l'article L 4624-31, qu'elles sont applicables, hormis le seul cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, à tous les cas, y compris celui de la visite d'embauche opérée après le recrutement du salarié, dans lesquels le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié ;

Vu la jurisprudence en matière de promesse d'embauche ;

Attendu qu'il ressort des écritures, pièces et débats de l'espèce que la candidature de Monsieur [redacted] au poste de technicien clientèle a été retenue par les sociétés [redacted] sous condition d'avoir satisfait à l'examen médical devant le médecin du service agréé de l'entreprise conformément aux dispositions du statut national du personnel des entreprises électriques et gazières ;

Attendu que l'analyse du descriptif de l'emploi de technicien de clientèle et de celui de conseiller de clientèle pour lequel Monsieur [redacted] avait été déclaré apte, que la partie défenderesse a remis en note en délibéré reçue au greffe du Conseil de Prud'hommes de Saint-Brieuc le 28 avril 2014 et qui n'a pas été contesté par Monsieur [redacted] conduit à constater une différenciation significative entre les deux postes, les critères d'exigence et le suivi médical spécifique du technicien de clientèle ;

Attendu que Monsieur [redacted], par courrier de son défenseur du 26 mai 2014, rappelle avoir occupé un poste de technicien gaz, avoir obtenu la reconnaissance d'aptitude en qualité de technicien gaz le 15 octobre 2012, qu'il avait été reconnu médicalement apte à ce poste en 2006, 2008, 2009, considérant que ses aptitudes

techniques lui auraient été forcément reconnues par  
suivi le même cursus chez le sous-traitant ;

dans la mesure où il a

Attendu que l'avis médical du médecin du travail s'impose aux parties ; que l'employeur qui ne respecterait les recommandations du médecin du travail peut voir sa faute inexcusable recherchée en cas d'accident du travail pour manque de respect à ses obligations de sécurité de résultat ; qu'en l'espèce, le médecin du travail du service agréé de ..... a émis un avis d'inaptitude de Monsieur ..... au poste de technicien clientèle temporairement en ce qu'il pourrait revoir Monsieur ..... trois mois plus tard ;

Attendu qu'un avis d'inaptitude ne vaut que pour le poste concerné dans l'établissement concerné conduisant à écarter les avis d'aptitude qu'a pu obtenir Monsieur ..... dans le cadre d'autres contrats de travail, et/ou d'autres postes de travail ;

Attendu que Monsieur ..... oppose à ..... de ne pas avoir sollicité un deuxième avis médical comme le lui imposait l'article L 4624-31 du code du travail, ce que, selon ses écritures, précise le Conseil d'Etat par arrêt du 17 juin 2009 ;

Attendu que l'analyse des circonstances de l'espèce jugée par le Conseil d'Etat conduit à retenir que le recours administratif devant l'inspecteur du travail prévu à l'article L 4624-1 est ouvert, en cas de difficulté ou de désaccord sur l'avis du médecin du travail, à tous les salariés recrutés faisant l'objet d'une appréciation de leur aptitude par le médecin du travail, et non seulement à ceux qui ont été définitivement recrutés au terme de leur période d'essai ; qu'il en ressort que le médecin du travail doit, avant de prononcer l'inaptitude d'un salarié en période d'essai, procéder à un second examen d'aptitude médicale ;

Attendu que Monsieur ..... n'a pas intégré l'effectif de ..... , son embauche étant conditionnée à l'obtention de l'avis d'aptitude médicale délivré par le médecin du travail ; qu'en effet ..... a annoncé oralement à Monsieur ..... que sa candidature était retenue sous la condition d'avoir satisfait à la visite médicale d'embauche qui est une condition fondamentale au sens de l'article 4 alinéa 1 du statut national du personnel des entreprises électriques et gazières ; que la deuxième visite d'aptitude au poste de travail prévue à l'article L 4624-31 du code du travail ne s'impose pas, Monsieur ..... n'ayant pas été recruté et, par voie de conséquence, n'étant pas dans le cadre du déroulement d'une éventuelle période d'essai ;

Attendu que les juges retiennent que le contenu de l'appel téléphonique de ..... à Monsieur ..... : 06 novembre 2007 qui a fait suite à un entretien avec la direction de l'Unité ..... pour un emploi de technicien clientèle à Lorient, n'a pas été contesté à savoir que selon l'employeur « sa candidature serait retenue et qu'il pourrait intégrer l'établissement vers le 03 décembre 2007, s'il était déclaré apte par le médecin du travail », selon Monsieur ..... « son recrutement pour un emploi de technicien clientèle lui sera confirmé sous réserve de son aptitude médicale » ; qu'il en est déduit qu'une proposition d'embauche a été faite à Monsieur ..... sous condition de satisfaire à la visite médicale d'embauche ;

Attendu que la promesse unilatérale d'embauche, à défaut d'être prévue dans les dispositions du Code du Travail, est régie par le droit commun des conventions tel que fixé par le Code Civil et notamment pour l'espèce par l'article 1164 du code civil qui prévoit qu'elle peut être conditionnée à un événement futur mais incertain ;

Attendu que la Cour de Cassation attribue aux juges du fond le pouvoir d'apprécier si la condition à laquelle est subordonné l'engagement est ou non réalisée ; qu'en l'espèce, le recrutement de Monsieur ..... était suspendu à une condition future dont le résultat était incertain, l'avis d'aptitude médicale délivré du médecin du travail ;

Attendu que s'il ne conteste pas son inaptitude au poste à la date de l'avis médical, Monsieur . considère que la décision de . de ne pas suspendre l'embauche à l'attente d'un deuxième avis, proposé par le médecin du travail trois mois plus tard, repose non pas sur la nécessité de pourvoir rapidement au poste mais sur son état de santé, s'estimant victime d'une discrimination à l'embauche ; qu'en conséquence, il déclare que le refus d'embauche n'est ni objectif, ni nécessaire, ni approprié ;

Attendu que, dans un contexte d'entreprise nationale au sein de laquelle il est vérifié que la procédure s'étale sur une moyenne de deux mois du fait d'interventions d'interlocuteurs multiples, le déroulement des deux procédures de recrutement de Monsieur . puis de Monsieur . ont été conduites avec la même contrainte de temps puisqu'il s'agissait de renforcer l'équipe des techniciens clientèle en sous-effectif et dont les spécificités professionnelles en matière de risques sont incompatibles avec l'accomplissement durable d'heures supplémentaires ;

Attendu que la publication de l'offre à laquelle a répondu Monsieur . est datée du 22 septembre 2007, l'examen médical d'aptitude s'est déroulé le 19 novembre 2007 ; que le lancement d'une nouvelle procédure de recrutement a conduit à un premier examen de candidature le 21 décembre 2009, à l'entretien de recrutement le 7 janvier 2008 et la fixation de la visite médicale d'aptitude au 14 janvier 2008 ; qu'il en découle que les deux procédures ont été conduites dans un temps équivalent de deux mois ;

Attendu que la mise en cause par Monsieur . l'inspecteur du travail et le Défenseur des Droits, de la nécessité de pourvoir rapidement au recrutement d'un technicien clientèle n'est étayé d'aucun élément matériel contredisant d'une part la contrainte de temps attachée au recrutement, d'autre part la rapidité du déroulement de la procédure au regard du fonctionnement interne à cette entreprise ; que le jugement de valeur porté sur la méthode de recrutement de l'employeur ne peut suffire à motiver le fondement de comportements discriminatoires.

Les juges de la formation de jugement écartent le motif de discrimination à l'embauche pour raison de santé et déboutent Monsieur . de ses demandes ;

Attendu que les sociétés . sollicitent le paiement d'une indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ; que par ailleurs, elles précisent n'avoir pas donné suite à la proposition de médiation initiée par le Défenseur des Droits en vue d'obtenir une décision judiciaire confirmant ou infirmant la régularité de sa procédure d'embauche ; que l'intérêt juridique du litige que les sociétés . peuvent en retirer conduit les juges à ne pas faire droit à leur demande reconventionnelle portant sur l'article 700 du code de procédure civile.

## DECISION

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de SAINT-BRIEUC, section Industrie, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant en audience publique, contradictoirement et en premier ressort,

DEBOUTE Monsieur . de ses demandes ;

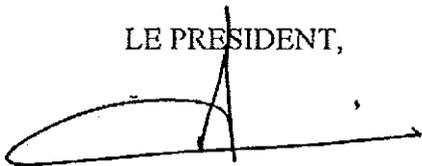
DIT n'y avoir lieu à l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNE Monsieur

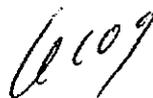
aux éventuels dépens.

Prononcé à l'audience publique de ce jour.

LE PRESIDENT,



LA GREFFIERE,



 Cope certifiée conforme  
Le directeur de Greffe

