

JUGEMENT

RG N° : F 14/00175

PRONONCÉ LE : 17 Décembre 2014

SECTION : Commerce

Madame

Code Section
COMMERCE : 2

Assistée de Me Perrine HENROT (Avocat au barreau de PARIS)

AFFAIRE

DEMANDEUR

contre
SOCIETE

ET

SOCIETE

Représenté par Me Alice MONROSTY (Avocat au barreau de LILLE)

MINUTE N°

DEFENDEUR

QUALIFICATION :

Composition du bureau de JUGEMENT :

CONTRADICTOIRE

Monsieur Dominique ROUSSELLE, Président Conseiller (S)
Mademoiselle Nathalie DEBEAUMOREL, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Jean-Pierre SAVARY, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Patrick TIERNY, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats et du prononcé de Madame Corinne
DANCETTE, Greffier

EN PREMIER RESSORT

Notification le : 19/12/2014

Date de la réception

PROCÉDURE

par le demandeur :

- Date de la réception de la demande : 05 Mai 2014

par le défendeur :

- Date de convocation des parties devant le Bureau de
Conciliation : 06 Mai 2014

- Date du procès-verbal d'audience de conciliation :
04 Juin 2014 - 18 Juin 2014

- Date de la convocation des parties verbalement devant le Bureau de
Jugement : 18 Juin 2014

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

Débats à l'audience publique du : 15 Octobre 2014

le :

Prononcé du jugement par sa mise à disposition au Greffe le : 17
Décembre 2014

à :

LES FAITS

Madame a été embauchée par la société le 1^{er} octobre 2000, en qualité de technicien niveau B selon un contrat de travail à durée indéterminée du 27 juillet 2000 ; elle occupait en dernier lieu un poste d'assistante, niveau D à temps partiel thérapeutique depuis le 4 octobre 2005.

Madame souffre d'une maladie orpheline qui s'est révélée et aggravée postérieurement à son embauche ; le 3 septembre 2012, elle a été déclarée inapte à son poste d'assistante en agence, le médecin du travail préconisant le recours au télétravail.

Lors de la seconde visite du 17 septembre 2012, le médecin du travail précisait que ce poste n'était envisageable qu'à la condition d'être sans «contrainte de temps ni de productivité».

Par courrier daté du 26 septembre 2012, reçu le 11 octobre 2012, la a affectée unilatéralement Madame à un poste d'assistante avec 10 heures hebdomadaire et un salaire mensuel de 516€ bruts, auquel il faut ajouter un complément de rémunération issu de l'institution de prévoyance de la Banque.

Madame est restée sans nouvelle de son employeur jusqu'au 21 janvier 2013, date à laquelle elle a été contractée par les Ressources Humaines pour tenter de mettre en place le télétravail ; aucun matériel informatique n'avait été mise à sa disposition ; ce contact n'a produit aucun effet.

Le 25 mars 2013, la informait Madame de ce que le matériel serait tenu à sa disposition mais que son mari devait passer le récupérer à la succursale de ; compte tenu de ses contraintes professionnelles, le mari de Madame n'a pu tenter de récupérer le matériel que le 2 mai 2013.

En juillet 2013, Madame a à nouveau contacté la ; la seule réponse qui lui a été faite était une interrogation sur son souhait de quitter son poste.

Le 19 août 2013, Madame responsable des affaires sociales de la , adressait un courriel à Madame dans lequel elle proposait de la licencier et estimait le niveau des indemnités de rupture.

Le 13 novembre 2013, la a sollicité une visite médicale auprès du médecin du travail qui a confirmé l'aptitude « pour une activité de type administratif, en télétravail à domicile pour une durée de 10 heure maximum par semaine, sans contrainte de temps ni de productivité ».

Le 15 novembre 2013, Madame confirmait sa volonté d'exercer une activité en télétravail.

Le 18 novembre 2013, Madame recevait un courriel de Madame juriste de la direction des ressources humaines lui indiquant que le matériel serait prêt et à sa disposition à partir du 20 novembre 2013

En décembre 2013, Madame détectait des problèmes de synchronisation, et en outre, n'avait toujours pas de définition de poste claire.

Par courrier du 27 décembre 2013, Madame recevait un projet d'avenant censé produire effet à compter du 1^{er} janvier 2014 ; ce projet d'avenant ne respectait aucune des préconisations du médecin du travail.

Depuis le 28 janvier 2014, Madame est en arrêt de travail.

C'est dans ce contexte que Madame _____ a saisi le Conseil de Prud'hommes de céans pour faire valoir ses droits en date du 5 Mai 2014 de façon à obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur.

La tentative de conciliation n'ayant abouti, c'est en l'état que le dossier est plaidé à l'audience publique du Bureau de Jugement du 15 Octobre 2014.

PRETENTIONS DES PARTIES

Pour le demandeur

Selon le dernier état des conclusions, les demandes de Madame _____ sont les suivantes :

- Constaté que Madame _____ a subi des actes de discriminations en raison de son état de santé depuis septembre 2012
- En conséquence, prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail de Madame _____ aux torts de l'employeur et constater qu'elle produit les effets d'un licenciement nul
- Fixer le salaire de référence de Madame _____ à hauteur de 105,88€
- En conséquence, condamner la _____ à verser à Madame _____ les sommes suivantes :
 - 33 176,40€ (30 mois) à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait de la discrimination sur le fondement des articles L1132-1 et L1134-5 du Code du Travail
 - 3 266,62€ à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement sur le fondement de l'article 26.2 de la Convention Collective de la Banque
 - 2 211,76€ à titre d'indemnité de préavis sur le fondement de l'article 30 de la Convention Collective de la Banque, et 286,92€ à titre de congés payés afférents
 - 3 266,00€ (3 mois) sur le fondement des articles L6323-17 à L6323-21 du Code du Travail et 1134 du Code Civil en raison de la perte de chance pour Madame _____ d'utiliser son DIF
 - 13 270,56€ (12 mois) à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article L4121-1 du Code du Travail
 - 3 317,64€ (3 mois) à titre d'indemnité d'occupation depuis le mois de janvier 2014
 - 3 317,64€ (3 mois) à titre de dommages et intérêts en raison des circonstances vexatoires entourant la rupture, sur le fondement de l'article 1382 du Code Civil
 - 4 423,52€ (4 mois) à titre de réparation du préjudice subi en raison du défaut d'information sur la convention de prévoyance souscrite par la _____ sur le fondement des articles L1222-1 et R2262-1 du Code du Travail
 - 11 135,66€ à titre de rappel de salaire depuis décembre 2012 sur le fondement de l'article 1134 du Code Civil et 1 113,57€ de congés payés afférents. Cette somme se décompose ainsi :
 - au titre de l'année 2012 : 615,35€ et 61,53€ de congés payés afférents
 - au titre de l'année 2013 : 5 919,24€ et 591,92€ de congés payés afférents
 - au titre de l'année 2014 : 4 601,07€ et 460,10€ de congés payés afférents
- Ordonner le report du point de départ des intérêts à la date de la saisine soit au 5 mai 2014 sur le fondement de l'article 1153-1 du Code Civil
- Ordonner la capitalisation judiciaire des intérêts sur le fondement de l'article 1154 du Code Civil
- Ordonner l'affichage de la décision à intervenir sous astreinte de 200€ par jour de retard, l'affichage devant être assuré pendant un mois

- Condamner la · · à verser à Madame · ·, la
somme de 5 000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile

- Ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir sur le fondement de l'article 515 du Code de Procédure Civile

- Condamner la aux entiers dépens sur le fondement de l'article
696 du Code de procédure Civile

Selon le demandeur

Sur la discrimination en raison de son état de santé subie par Madame

L'absence de fourniture de tout travail et de moyens de travailler à Madame caractérise une discrimination directement liée à son état de santé et contraire aux préconisations du médecin du travail. Pour mémoire, en effet, la relation de travail s'est parfaitement déroulée jusqu'à l'avis d'aptitude avec réserves rendu par le médecin du travail en 2012.

Madame a été mise à l'écart et l'employeur a refusé de fournir du travail et les moyens de travailler à compter de l'avis d'inaptitude à un poste en agence, mais a clairement cherché à se débarrasser de Madame par tout moyen.

La Cour de cassation a récemment confirmé que l'obligation de fournir du travail est la principale obligation incombant à l'employeur sur le fondement de l'exécution de bonne foi du contrat de travail et a jugé qu'un manquement à cette obligation est suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail vaux torts de l'employeur ; elle a également jugé que l'absence de fourniture de travail, ou d'un travail conforme à la qualification du salarié, constituait un acte de harcèlement moral que les juges étaient tenus d'apprécier.

Dans le cas de Madame · ·, cette obligation de fournir du travail se conjugue à celle de reclasser le salarié déclaré inapte, à un poste compatible avec les préconisations de la médecine du travail ; il s'agit d'une obligation pour l'employeur et non d'une option ou d'une faveur qu'il accorderait discrétionnairement au salarié malade.

Le défaut de fourniture d'un travail sérieux et correspondant à la qualification de Madame équivaut à une absence de fourniture de travail.

La · · a manqué à son obligation de fournir à la salariée du travail depuis septembre 2012 directement a cause de son état de santé. Ce manquement caractérise à lui seul la discrimination subie par Madame

Le manquement est également caractérisé par la carence dans la fourniture des moyens d'effectuer sa prestation en télétravail à Madame

Le télétravail consiste à permettre aux salariés concernés d'exécuter leur prestation depuis leur domicile grâce aux technologies de l'information et de la communication, c'est à dire un ordinateur et un téléphone ; cette organisation particulière est soumise à un certain nombre d'impératifs, dont l'obligation pour l'employeur de verser une indemnité et de prendre en charge des frais engendrés par leur utilisation, en raison de la violation du caractère privé du domicile par l'employeur, que constitue l'installation d'un matériel professionnel chez le salarié.

L'employeur a retardé la mise en place du télétravail, le matériel informatique n'ayant été mis à la disposition de Madame qu'au bout d'un an et demi ; aucune indemnité d'occupation du domicile n'a par ailleurs été prévue dans les avenants rédigés.

Suite à la déclaration d'inaptitude à un poste d'assistante de région en agence et à la préconisation d'un

poste en télétravail par la médecine du travail en 2012, Madame n'avait plus de travail, n'avait aucun moyen de travail à distance, s'est vu proposer une rupture de son contrat de travail et a été dénigrée par le DRH de la et a subi des agissements brutaux et précipités pour tenter de la mettre en faute.

Un tel comportement est fautif et démontre la mauvaise foi de l'employeur et son intention de tenter par tout moyen de se séparer d'une salariée en raison de son état de santé ; en conséquence, il est demandé au Conseil de céans de constater que Madame a subi des agissements discriminatoires directement liés à son état de santé.

Sur la résiliation judiciaire du contrat de travail

Il est démontré que Madame a subi une discrimination en raison de son état de santé à compter du 2 septembre 2012, date de la déclaration d'inaptitude avec réserves de la médecine du travail, la n'ayant réalisé aucun effort pour tenter de la reclasser.

Pour ce seul motif, la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur est justifiée.

La n'a pas mis à disposition le matériel informatique et n'a fourni aucun travail réel ; ce manquement à l'obligation de fournir du travail justifierait à lui seul la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur.

La demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail par Madame devra produire les effets d'un licenciement nul ; en conséquence, elle peut prétendre à l'indemnité pour licenciement nul, à l'indemnité conventionnelle de licenciement, au préavis et congés payés afférents et à l'indemnité liée au DIF.

Conformément à la jurisprudence de la Cour de Cassation, l'acceptation de la modification du contrat de travail ne se déduit pas du seul fait d'accepter de recevoir le matériel informatique ; la a d'ailleurs reconnu implicitement l'inadéquation de l'avenant proposé avec les préconisations de la médecine du travail puisqu'elle en a modifié les termes en décembre 2013 puis en avril 2014.

En conséquence, faute d'avoir reclassé Madame, l'employeur aurait dû maintenir le salaire à hauteur de celui qui était le sien lorsqu'elle était en mi-temps thérapeutique

La opérait une retenue de 84 heures mensuelles, soit un temps de travail mensuel de 84,435 heures sur son salaire jusqu'en novembre 2012 ; à compter de décembre 2012, elle a opéré une modification du contrat de travail ; faute d'accord exprès, la aurait dû maintenir le temps de travail à 84,435 heures mensuelles.

Sur le manquement à l'obligation de sécurité de résultat

Il est flagrant que la a manqué à son obligation compte tenu des nombreux arrêts de travail de Madame

Les médecins ont caractérisé une détérioration de l'état de santé de Madame qu'ils estiment liée au stress et aux incertitudes quant à son avenir professionnel.

Il est établi que le comportement de la a nui à la santé de Madame et caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

En conséquence, il est demandé au Conseil de condamner la à verser des dommages et intérêts sur le fondement de l'article L4121-1 du Code du Travail.

Sur l'indemnité d'occupation du domicile à des fins professionnelles

Il a été prévu un recours au télétravail pour permettre à Madame de poursuivre l'exécution de son contrat de travail ; il a été vu que l'installation d'un matériel professionnel au domicile du salarié cause à ce dernier un préjudice qu'il convient d'indemniser.

Aucun des avenants proposés ne prévoit une telle indemnité et Madame a dû installer du matériel professionnel à son domicile depuis janvier 2014.

Il conviendra de condamner la à verser une indemnité d'occupation depuis le mois de janvier 2014.

Sur le préjudice subi du fait du défaut d'information sur la modification de la convention de prévoyance de la

Madame a appris que le contrat de prévoyance souscrit par l'employeur concernant les risques invalidité avait été modifié en 2012. Elle n'en a jamais été informée.

Or, l'employeur est tenu d'une obligation d'information et de conseil envers le salarié qui découle de l'obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, mais également des articles R2262-1 et suivants du Code du Travail.

Le comportement de l'employeur est d'autant plus fautif, qu'étant donné le situation, elle ne pouvait ignorer que Madame était intéressée par cette nouvelle convention et ses éventuelles modifications.

Sur les conditions vexatoires

Depuis septembre 2012, Madame subit des traitements vexatoires et humiliants ; elle est décrite comme une salariée peu courageuse et profiteuse ; les indemnités de rupture ne saurait à elles seules réparer le préjudice subi.

Il conviendra de condamner la à verser des dommages et intérêts en raison des circonstances vexatoires, sur le fondement de l'article 1382 du Code Civil

Sur le rappel de salaires

Madame n'ayant pas accepté les avenants à son contrat de travail, la aurait dû maintenir le contrat de travail aux conditions correspondant au mi-temps thérapeutique et le niveau de rémunération ; à compter de décembre 2012, l'employeur a opéré des retenues indues sur le salaire.

En conséquence, Madame est fondée à solliciter le paiement du rappel de salaire pour les années 2012, 2013 et 2014.

Sur l'affichage de la décision à intervenir

Compte tenu des conditions vexatoires infligées et des dénigrements subis, la réputation de Madame a été ternie au sein de l'entreprise ; en conséquence, il convient d'ordonner l'affichage de la décision à intervenir sous astreinte de 200€ par jour de retard, l'affichage devant être assuré pendant un mois.

Pour le défendeur

De son côté, la sollicite :

- Constaté que Madame n'a nullement été victime d'actes discriminatoires
- Constaté que la banque n'a nullement manqué à ses obligations
- Par conséquent, débouter Madame de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la banque
- Par conséquent, débouter Madame de l'ensemble des demandes indemnitaires qu'elle formule en réparation du préjudice subi par elle du fait de la rupture de son contrat de travail
- Débouter Madame de sa demande de versement d'une indemnité d'occupation
- Débouter Madame de sa demande relative à un rappel de rémunération
- Débouter Madame de sa demande relative à des dommages et intérêts en raison d'un prétendu non respect de l'obligation de sécurité et de résultat
- Débouter Madame de sa demande relative à des dommages et intérêts en raison d'un prétendu défaut d'information portant sur le changement de régime de prévoyance
- Débouter Madame de sa demande relative aux conditions vexatoires de la rupture de son contrat de travail
- Débouter Madame de toute autre demande
- A titre reconventionnel, Condamner Madame au paiement d'une somme de 2 500€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Selon le défendeur

Sur l'absence de comportement discriminatoire

Madame sollicite du Conseil qu'il prononce la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de la Banque.

Le fondement juridique de la résolution (résiliation) judiciaire est l'article 1184 du Code Civil qui prévoit qu'en cas d'inexécution du contrat, la partie à l'égard de laquelle l'engagement n'a pas été exécuté peut solliciter en justice la résolution du contrat ; ces dispositions ont été adaptées à la situation particulière du contrat de travail et, de façon constante, la jurisprudence considère que pour justifier la résiliation du contrat, le manquement de l'employeur doit présenter un certain degré de gravité, dont l'appréciation est laissée aux juridictions de fond et la preuve du manquement que le salarié impute à l'employeur appartient au seul salarié.

Madame n'apporte aucun élément permettant de supposer qu'elle ferait l'objet d'un traitement discriminatoire et qui reposerait, de la part de la Banque, sur la prise en compte de son état de santé.

Elle n'apporte pas la preuve des manquements qu'elle reproche à la Banque et qui seraient susceptibles de justifier sa demande de résiliation judiciaire.

Les difficultés rencontrées par la Banque pour mettre en oeuvre la situation de télétravail convenue avec madame en octobre 2012 sont sans aucun lien avec son état de santé.

Sur le prétendu non respect par la Banque de l'accord groupe relatif aux situations d'handicap

Madame prétend que la aurait violé les dispositions de l'accord groupe du 8 octobre 2013 dès lors que celle-ci n'aurait pas mis Madame en relation avec une assistante sociale ; or, cet accord ne prévoit pas une telle obligation.

En conséquence, la Banque ne manifestement pas violer les dispositions de l'accord de groupe.

Au demeurant, Madame a été en contact avec l'assistante sociale, mais pour des raisons de confidentialité, la Banque n'est pas partie aux échanges qui sont susceptibles d'intervenir entre les collaborateurs et l'assistante sociale.

Néanmoins, l'existence de contact est établie par les pièces communiquées par Madame et notamment ses relevés téléphoniques qui font apparaître quelques contacts téléphoniques avec l'assistante sociale.

Sur le prétendu refus de fournir le matériel nécessaire à la mise en oeuvre du télétravail

L'absence de mise en oeuvre du télétravail ne résulte pas d'un prétendu refus de la Banque de fournir à Madame les moyens de travailler mais de sa carence à venir récupérer le matériel mis à sa disposition.

Madame n'est nullement contrainte par la Banque de réaliser ses missions depuis son domicile ; elle bénéficie d'un aménagement négocié de ses modalités de travail.

Si la Banque n'a pas, dès le mois de novembre, mis à disposition du matériel information c'est uniquement en raison de la demande formulée par Madame de pouvoir utiliser son propre matériel ; lorsqu'au mois de janvier 2013, les problèmes d'incompatibilité entre le matériel de Madame et le système utilisé par la Banque ont été constatés, la Banque a immédiatement proposé de commander du matériel adéquat et de le livrer au domicile de Madame mais elle a préféré que ce soit son époux qui récupère le matériel.

Madame prétend que la banque l'a contactée pour la première fois 5 mois après l'avis d'inaptitude concernant la mise à disposition d'un matériel informatique compatible ; or, initialement la Banque avait accepté qu'elle utilise son propre matériel : les accès aux logiciels Ressources Humaines ont été créés dès que Madame a accepté la proposition de reclassement.

Le télétravail avait débuté puisque dès accès temporaires avaient pu être créés et que Madame avait proposé à Madame de lui adresser des curriculum vitae pour que cette dernière puis s'entraîner.

La Banque n'a donc pas retardé la mise en oeuvre du télétravail et a parfaitement respecté ses obligations à l'égard de Madame

La Banque a relancé Madame le 25 mars 2013 pour lui rappeler que le matériel était disponible et déterminer avec elle les modalités de restitution ; suite à cette relance, la salariée a contacté téléphoniquement la Banque le 26 mars pour préciser que son époux passerait récupérer le matériel informatique.

Ce n'est que le 29 avril 2013 que Monsieur s'est présenté ; n'ayant pas été informée de sa venue et n'étant pas au sein du service ce jour, Madame n'avait pas pu prendre les dispositions nécessaires ; Monsieur proposait de repasser le 10 mai, ce qu'il n'a finalement pas fait.

La Banque n' donc pas fait preuve d'une quelconque carence dans la mise à disposition / livraison du matériel informatique nécessaire à la mise en oeuvre du télétravail.

Sur le prétendu refus de fournir du travail

Les éléments ne font nullement la démonstration que la banque n'aurait pas bien mesuré les engagements qu'elle a souscrit en proposant à Monsieur [redacted] d'exercer un poste d'assistante pour le compte de la direction des ressources humaines dans le cadre d'un télétravail ; cela ne fait pas la démonstration que la Banque n'a pas reclassé Madame [redacted]

Il ne saurait être retenu qu'un employeur est obligé d'accepter la mise en oeuvre d'un télétravail pour permettre le reclassement d'un salarié. Au cas présent, la Banque a été au delà de ses obligations en matière de reclassement puisqu'elle a créé un poste pour permettre à Madame [redacted] de poursuivre une activité professionnelle conforme aux prescriptions du médecin du travail.

Madame [redacted] a d'ailleurs accepté ce reclassement en signant l'avenant qui lui a été remis en 2012.

Il ne saurait donc être reproché à la banque de ne pas avoir respecté son obligation de recherche de solution de reclassement.

Madame [redacted] n'a jamais exécuter les missions convenues dans le cadre de la proposition de reclassement en raison, dans un premier temps, de l'incompatibilité de son matériel informatique avec le système d'information utilisé par la Banque et, dans un second temps, de sa carence quant à la récupération du matériel informatique mis à sa disposition par la Banque, à sa demande ; à aucun moment, la Banque n'a refusé à Madame [redacted] de lui fournir du travail.

Madame [redacted] précise que la banque lui a proposé, dans le cadre de l'avenant qui lui a été adressé en décembre 2013, des tâches qui sont sans rapport avec son précédent emploi.

Les missions proposées consistent dans la prise en charge des réponses à apporter aux candidatures externes pour le compte du service de la gestion des carrières et en des missions de gestion des évaluations post formation et de suivi des acquisitions, ainsi que des modules d'e-learning pour le compte du service formation.

Dans le cadre de ses missions d'Assistante au sein de la Direction Régionale, Madame [redacted] assurait l'accueil téléphonique des collaborateurs et des prestataires, organisait les réunions sollicitées par le directeur et en assurait la logistique, gérait l'agenda du directeur en fonction des priorités et de ses disponibilités, assurait également des missions de secrétariat ; le poste d'assistante au sein de la Direction Régionale n'implique donc pas de responsabilités plus importantes que celui d'assistante au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Au contraire, les missions qui lui sont proposées dans le cadre de l'avenant qui lui a été adressé le 20 décembre 2013 sont d'un niveau de qualification similaire aux tâches qu'elle était amenée à réaliser dans le cadre de son emploi d'assistante pour le compte de la direction régionale ; ces mêmes missions avaient été acceptées en 2012 et Madame [redacted] n'avait à l'époque pas considéré que ces missions ne seraient pas à la hauteur de ses capacités intellectuelles.

En conséquence, il ressort que la Banque, allant au delà de ses obligations, a créé un poste pour permettre le reclassement de Madame [redacted] ; que les conditions dans lesquelles son activités serait organisée sont parfaitement compatibles avec les préconisations du médecin du travail ; que les missions qu'elle a acceptées en 2012 et qui lui ont été proposées en 2013 sont parfaitement compatibles avec la qualification d'assistante ; que Madame [redacted] n'établit absolument pas le refus qu'elle impute à la banque de lui fournir un travail en lien avec ses compétences professionnelles et compatibles avec l'avis émis par le Médecin du travail.

La demande de résiliation judiciaire ne repose donc sur aucun élément et le Conseil de [redacted] pourra que débouter Madame [redacted] de ses demandes.

Sur la demande au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Comme il l'a été démontré, les demandes de Madame ne reposent sur aucun fondement ; dans ces conditions, il serait parfaitement inéquitable de laisser à la charge de la concluante les frais irrépétibles non compris dans les dépens et demande donc au Conseil de condamner Madame au paiement d'une somme de 2500€ sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

MOTIVATION

Après avoir entendu les parties en leurs dires respectifs et conformément à la Loi, l'affaire fut mise en délibéré au 17 Décembre 2014 et ce jour, il advint le jugement suivant :

Vu la citation introductive d'instance :

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

Attendu que compte tenu de la définition sur la discrimination découlant de la Loi de l'article 1 du 27 mai 2008 exposant les critères discriminatoires et au vu des demandes de Madame

Attendu que l'article L1132-1 du Code du travail énumère les principes de la non discrimination

Attendu que madame a été embauchée le 2 mai 2000 par la société en contrat à durée déterminée en qualité de formatrice

Attendu que satisfaite de ses prestations, la lui a proposé un contrat à durée indéterminée à partir d'octobre 2000 en qualité de conseillère de clientèle

Attendu que de Mars à Octobre 2005, son médecin traitant lui a prescrit un arrêt de travail en raison d'une maladie non professionnelle

Attendu qu'en octobre 2005, Madame a repris une activité à temps partiel thérapeutique

Attendu que ce temps partiel a été péronisé et que la salariée a été affectée à un poste à compter du 3 avril 2006

Attendu que le 20 novembre 2007, Madame a été nommée assistante de direction régionale

Attendu qu'elle a été à nouveau en arrêt de travail de septembre 2010 à août 2012

Attendu que le 3 septembre 2012, le médecin du travail déclare Madame «*inapte à la reprise du poste d'assistante de région en agence, seul un poste en télétravail (à domicile) quelques heures par semaine (10 h maximum) est envisageable*»

Attendu que lors de la seconde visite, le 17 septembre 2012, le médecin du travail précisait que ce poste n'était envisageable qu'à la condition d'être sans «*contrainte de temps ni de productivité*»

Attendu que son poste d'assistante au sein de la direction régionale nécessitait des contacts quasi permanents ; que le poste occupait par Madame n'était plus envisageable puisque dans l'impossibilité d'aménagement

Attendu qu'il convient de préciser qu'il n'existe pas, au sein de la d'emploi sous forme de télétravail

Attendu que, néanmoins, pour permettre à Madame de poursuivre son activité professionnelle, la a mené des réflexions en vue d'identifier des tâches qui pourraient susceptiblement convenir et être exercé dans le cadre d'un télétravail par Madame

Attendu que ces réflexions ont abouti à la création d'un poste d'assistante au sein de la Direction Ressources Humaines

Attendu que ce télétravail devait s'exercer dans la limite de quelques heures par semaines et sans contrainte de temps et de productivité

Attendu qu'un avenant à son contrat de travail a été adressé à Madame en novembre 2012

Attendu que Madame avait indiqué que dans la mesure du possible elle souhaitait exercer son activité avec son propre matériel informatique

Attendu qu'au mois de janvier 2013, il est fait constat que le matériel informatique de Madame n'était pas compatible avec le système d'exploitation utilisé par la qu'il lui était précisé que du matériel informatique allait être commandé

Attendu que, courant février 2013, Madame indiquait qu'elle devait être hospitalisée

Attendu que Madame avait précisé à son employeur que le matériel informatique serait récupéré par son époux au sein de la Banque ; Etant sans nouvelle de Madame le 25 mars 2013 Madame envoyait un nouveau mail à Madame

Attendu que l'époux de Madame ne s'est présenté à la Banque que le 22 avril 2013 sans en informer le service des ressources humaines

Qu'en l'absence de Madame il a été impossible de lui remettre le matériel informatique

Attendu que Madame devait repasser à la Banque le 10 mai 2013 ou que Monsieur dépose le matériel à son domicile

Attendu qu'aucun contact n'a été repris pour la livraison du matériel informatique

Attendu qu'au mois de novembre 2013, l'avis de la médecine du travail confirmait le premier avis ; que Madame précisait qu'elle n'était pas en possession du matériel informatique

Attendu que le 3 avril 2014, la médecine du travail précisait à la que les conditions proposées apparaissaient conformes avec l'état de santé de Madame

Attendu que la a tenté de créer un poste répondant aux restrictions contraignantes du médecin du travail

Attendu que le Conseil ne constate pas, de la part de la, une volonté de discrimination, mais au contraire une volonté de répondre aux exigences du médecin du travail

Le conseil constate que Madame n'a pas subi de discrimination en raison de son état de santé

Qu'en conséquence, il y a lieu de la débouter de l'ensemble de ses demandes

Sur les dépens et l'article 700 du Code de procédure civile

Attendu que la partie qui succombe est tenue aux dépens, que Madame devra les supporter

Attendu qu'il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse les frais exposés pour sa défense et non compris dans les dépens

Qu'il convient à cet égard de lui allouer une indemnité dont le montant sera précisé au dispositif de la présente décision sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile

Qu'il échet par contre de rejeter la demande de la partie demanderesse formulée au même titre ;

PAR CES MOTIFS

Le Bureau de Jugement du Conseil de Prud'hommes de **TOURCOING**, section **COMMERCE**, après en avoir délibéré conformément à la Loi, statuant publiquement par jugement **CONTRADICTOIRE** et en **PREMIER RESSORT**

DIT et JUGE que Madame discriminatoires

n'a nullement été victime d'actes

DIT et JUGE que la }

n'a nullement manqué à ses obligations

En conséquence, **DEBOUTE Madame**

de l'ensemble de ses demandes

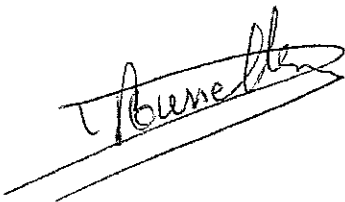
CONDAMNE Madame à payer à la la somme de **350,00 euros** (trois cent cinquante euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

CONDAMNE Madame aux entiers frais et dépens

Ainsi jugé et mis à disposition au secrétariat greffe du Conseil le 17 Décembre 2014 à partir de 14 heures 30

Et ont signé le Président et le Greffier

LE PRESIDENT



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME À LA MINUTE

Le Greffier en Chef



LE GREFFIER

