

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE
MONTLUÇON
114, Boulevard de Courtais
CS 63146
03105 MONTLUÇON Cedex

Tél : 04.70.05.04.53.
Fax : 04.70.28.46.66

Extrait des
Minutes du Greffe

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JUGEMENT DE DEPARTAGE
RENDU LE 29 Septembre 2015

Audience de plaidoirie le 30 Juin 2015

RG N F 13/00283
Nature : 80A

SECTION Activités diverses

JUGEMENT Contradictoire
premier ressort

Madame
née le
Lieu de naissance :
Nationalité : Française

Profession : Déléguée aux prestations
Assistée de la SCP BORIE ET ASSOCIES (Barreau de Clermont-Fd)

DEMANDERESSE

DÉPARTAGE DU 29 Septembre 2015

Assistée de la SELARL TRUNO ET ASSOCIES (Barreau de Vichy-
CUsset)

DEFENDERESSE

Syndicat

Assisté de la SCP BORIE ET ASSOCIES (Barreau de Clermont-Fd)

Monsieur le Défenseur des Droits

7 rue Saint-Florentin
75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Me Quentin ROUSSEL (Avocat au barreau
d'ORLEANS)

PARTIES INTERVENANTES

- Composition du bureau de Départage, section Activités Diverses,
lors des débats et du délibéré

Madame Danielle FAURE, Président Juge départiteur
Madame Nathalie BOURGEOT, Assesseur Conseiller (E)
Madame Elisabeth GUASCH, Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Frédéric DUBOURGNOUX, Assesseur Conseiller (E)
Madame Bernadette PETITJEAN, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Nadine BERGER, Greffier



PROCÉDURE :

- Date de la réception de la demande : 10 Avril 2013
- Bureau de Conciliation du 20 Juin 2013
- Convocations envoyées le 24 Mai 2013
- Renvoi BJ avec délai de communication de pièces
- Bureau de jugement du 26 Mars 2015
- Renvoi Juge départiteur
- Débats à l'audience de Départage section du 30 Juin 2015
- Mise à disposition de la décision au greffe le 29 Septembre 2015

Mme _____, née en 1954, a été embauchée en mai 1989 par l'association _____ déléguée à la tutelle aux prestations sociales à plein temps. Par avenant signé le 4 décembre 2001, la durée hebdomadaire de travail a été portée à 17h30 en raison d'un handicap reconnu en 1999 et l'octroi d'une pension d'invalidité. Mme _____ a été reconnue travailleuse handicapée à compter du 1 avril 2009. Elle a été déléguée du personnel de juin 2009 à juin 2011. Elle a été désignée déléguée syndicale _____ d'octobre 2010 à juin 2013.

Le 10 mars 2012, Mme _____ a saisi le Défenseur des droits pour discrimination et harcèlement.

Par requête déposée au greffe le 10 avril 2013, Mme _____ a saisi le Conseil des prud'hommes aux fins de voir condamner à lui payer notamment la somme de 50000€ à titre de dommages et intérêts pour discrimination et harcèlement moral.

Le 16 avril 2013, Mme _____ a été classée en invalidité cat 2 par la CPAM et le 19 juillet 2013 déclarée inapte à tout poste par la médecine du travail.

Le 12 novembre 2013, l'inspecteur du travail refuse l'autorisation de licencier Mme _____ pour inaptitude physique. Le 25 avril 2014, le Ministre du travail confirme cette décision.

Par lettre parvenue le 2 décembre 2013, le Défenseur des droits a décidé de présenter des observations devant le Conseil des prud'hommes.

Le 14 avril 2015, le Ministre du travail confirme la deuxième décision de l'inspecteur du travail en date du 6 novembre 2014 refusant l'autorisation de licencier Mme _____

Les parties ont été convoquées à l'audience de conciliation du 23 mai 2013, puis à celle du 20 juin 2013, puis à l'audience de jugement du 5 décembre 2013. L'affaire a été renvoyée à l'audience de jugement du 17 avril 2014. Par jugement en date du 11 septembre 2014, le bureau de jugement a demandé la production de certaines pièces et a renvoyé l'affaire au 20 novembre 2014 puis au 29 janvier 2015. L'affaire a été renvoyée à l'audience de départage du 28 avril 2015 par procès verbal en date du 26 mars 2015. L'affaire a été plaidée le 30 juin 2015.

A l'audience, Mme _____, assistée, a fait valoir qu'à partir de sa désignation comme déléguée du personnel, elle a subi un harcèlement de la part de son l'employeur notamment des



difficultés à prendre des heures de délégation, une procédure disciplinaire pour avoir saisi le défenseur des droits, le refus de se voir accorder des mesures MAJ à la place de mesures familles, la suspension d'une formation prévue, l'exclusion des négociations annuelles obligatoires en tant que déléguée syndicale, des entraves à ses fonctions de déléguée syndicale. Elle a conclu qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination syndicale et d'une discrimination en raison de son handicap. Elle a exposé que son état de santé s'était dégradé. Elle a fondé sa demande de dommages et intérêts sur les articles L 1132-1 et suivants et L 1152-1 et suivants du code du travail. Elle a sollicité la somme de 3000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

En défense, _____, représentée par Monsieur _____ assisté, a fait valoir que Mme _____ avait dégradé le climat dans l'association et qu'il n'y avait eu ni discrimination, ni harcèlement à l'encontre de cette dernière. Il a conclu au rejet de toutes les demandes de Mme _____. A titre reconventionnel, _____ a demandé la somme de 2000€ sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'union syndicale départementale intervenant volontaire, représentée par Monsieur _____ assisté, a fait savoir qu'il était intervenu à plusieurs reprises pour obtenir de _____ le respect du mandat de déléguée syndicale de Mme _____ et la fin du comportement discriminatoire de l'employeur. Il a demandé la somme de 1€ à titre de dommages et intérêts et 2000€ sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le Défenseur des droits, successeur de la Halde, représenté, a présenté ses observations. Il a rappelé que l'avis émis était consultatif. Il fait le constat d'un « harcèlement moral discriminatoire » à l'encontre de Mme _____ en raison des activités syndicales et de son handicap et d'un manquement de _____ à son obligation de reclassement.

Le 22 septembre 2015, _____ a, enfin, fait parvenir son dossier au Conseil.

MOTIFS

Les fondements juridiques des prétentions de Mme _____ sont expressément les articles L 1132-1 et suivants qui se réfèrent à eux mêmes l'article 1 de la loi du 27 mai 2008 en ce qui concerne la discrimination et les articles L 1152-1 et suivants du code du travail en ce qui concerne le harcèlement moral.

Si la discrimination peut aussi inclure tout « agissement lié notamment au handicap ou aux activités syndicales subi par une personne ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant », cette forme de discrimination est distincte du harcèlement moral définie à l'article 1152-1 du code du travail comme des « agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail, susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La notion de harcèlement moral discriminatoire à laquelle le Défenseur des droits fait référence n'est pas une notion juridique



Mme _____ produit un certain nombre de pièces qu'elle présente comme des éléments de faits laissant supposer l'existence soit d'une discrimination au sens de l'article L 1132-1 du code du travail soit d'un harcèlement moral au sens de l'article L1512-1 .

L _____ produit d'autres pièces qu'elle présente comme justifiant ses décisions par des éléments objectifs étrangers à tout discrimination ou à tout harcèlement ou comme prouvant que les agissements allégués ne sont pas constitutifs d'harcèlement moral.

Il convient de rétablir la chronologie des faits , agissements et décisions allégués par l'une et l'autre partie et de décrire la situation, les conditions de travail et les mandats de Mme _____ à l'époque de chacun des faits rapportés.

Sur la chronologie des faits , rapportés par les pièces versées aux débats

En 2009, Mme _____ souffre d'une maladie neurologique depuis au moins 1996 pour laquelle elle a été reconnue en invalidité catégorie 1 et perçoit une pension d'invalidité depuis mars 1999 d'un montant annuel de 7149,77€ . Elle travaille à mi temps à _____, antenne de _____ depuis décembre 2001 , à savoir les lundis et mardis et les mercredis matins .En se faisant élire déléguée du personnel , elle s'est imposée une charge supplémentaire .

A _____ , la moyenne des dossiers MAGBF par déléguée est de 31 et de 35 pour les dossiers MAJ.

2009 Mme _____ a en charge environ 15 dossiers MAGBF et MAJ .. Elle est en arrêt maladie du 25 novembre jusqu'à la fin de l'année

- Juin , Mme _____ est élue délégué du personnel . Le procès verbal du résultat des élections n'est pas produit aux débats
- 29 juin , _____ atteste que Mme _____ a suivi la formation CNC Protection des majeurs
- 21 juillet , Mme _____ a son entretien individuel d'évaluation avec sa supérieure hiérarchique Mme _____ . Dans le compte rendu , elle déclare souhaiter être formée à la prise de notes et à la représentation du personnel . Elle reconnaît rencontrer des difficultés dans sa position récente à la délégation unique du personnel (DUP) et dit bien se sentir dans la prise en charge des dossiers MAGBF et des MAJ. L'employeur se déclare satisfait du travail de Mme _____ . Cette dernière rencontre le même jour le médecin du travail qui la déclare apte au travail.
- 29 septembre , la CDAPH reconnaît à Mme _____ un taux d'incapacité compris entre 50 et 79% du 28 septembre 2009 au 1er avril 2012 .
- 7 octobre , à la suite d'un nouvel examen médical, Mme _____ est déclarée apte temporairement avec nouvelle visite prévue le mois suivant.
- 5 novembre , Mme _____ a un entretien avec Mme _____ et la présidente de la CHSCT et Monsieur _____
- 23 novembre , Mme _____ participe à la réunion du CE de l'antenne de _____ en présence de Monsieur _____ à _____ . Il y est évoqué les plans de formation 2009 et 2010, la négociation sur l'emploi des salariés âgés, les heures de délégation des représentants . Du même jour est datée une lettre au directeur de l' _____ dans laquelle Mme _____ se plaint d'être victime



de harcèlement moral de la part de Mme et d'entrave à l'exercice de ses fonctions de déléguée du personnel .Elle demande à être déchargée de certains dossiers pour pouvoir assurer ses fonctions de délégués du personnel. L'accusé réception de cette lettre n'est pas produit .

- 24 novembre, Mme en réunion à manque un rendez vous avec la médecine du travail, dont elle dit ne pas avoir été informée. Le rendez vous est reporté au 30 novembre 2009. Mme recoit un compte rendu de la réunion du Comité de l'entreprise du 23 novembre .
- 27 novembre, Mme écrit une lettre à la présidente , aux membres du conseil d'administration, l'inspection du travail au CHSCT avec copie à Monsieur dont il n'est pas établi qu'elle ait été envoyée à ses destinataires. Le même jour, Monsieur envoie un courriel en s'excusant et lui demandant de préciser son adresse postale, la dernière lettre étant revenue NPAI . Il déclare vouloir répondre à la lettre du 23 novembre de vive voix.
- 29 novembre , Mme envoie à la secrétaire du CE ses observations et objections sur le compte rendu de la réunion du 23 novembre en se plaignant des lacunes et des inexactitudes . Elle se désigne dans certains paragraphes à la 1ere personne dans d'autres à la 3ème personne. Elle rappelle qu'elle a demandé à pouvoir bénéficier d'heures de délégations et d'une décharge de dossiers.
- 30 novembre , à la suite de la visite médicale, Mme est déclarée inapte temporairement au travail. Le médecin du travail , le Dr y indique ,à la demande de Mme que pour la reprise ,il faudrait affecter de préférence Mme à ma gestion de dossiers « mesures d'accompagnement judiciaire et éviter autant que possible la gestion des dossiers familles » .
- 4 décembre, atteste que Mme a effectué en 2009 , 18h de formation pour le CNC Mesure d'accompagnement judiciaire et 24 h dans le cadre de CNC délégué aux prestations familiales
- 21 décembre, Monsieur écrit à Mme qu'il refuse de changer les dossiers qu'elle a en charge (15) et indique qu'elle a droit à une réduction 3,99 dossiers pour son temps de délégation et lui annonce qu'elle sera en charge de 12 dossiers MAJGBF à compter du 1er janvier 2010 et que leur nombre n'augmentera pas à la suite du départ de 2 collègues à la retraite comme pour les autres . Il lui a annoncé également que ses déplacements seront réduits et qu'elle n'aura plus en charge le secteur de . Il nie la réalité des propos qu'aurait tenus Mme , rapportés dans la lettre du 23 novembre et par là ,l'existence d'un harcèlement moral .
- 22 décembre , Mme répond au courriel envoyé le 27 novembre par Monsieur évoquant à nouveau des problèmes avec sa hiérarchie notamment sur le report de la visite à la médecine du travail et précise que son adresse personnelle est
- 23 décembre , atteste que Mme a participé à 16 séances de formation en nov et decembre 2009 « écrire en situation professionnelle par mail en individuel
- 30 décembre , Mme envoie copie de la lettre du 21 décembre de Monsieur à l'inspection du travail pour le rendez vous qui a été pris pour le 5 janvier

2010 Mme a en charge 12 dossiers MAJCBF. Elle est arrêt maladie jusqu'au 1er février puis du 23 mars au 26 avril

- 13 janvier , Mme écrit à Monsieur pour exprimer son désaccord avec ses propositions et demander à



nouveau que seuls des dossiers MAJ même en plus grand nombre lui soient confiés. Elle y ajoute que les déplacements s'ils prennent plus de temps ne sont pas contraires à son état de santé. Le même jour, elle donne sa démission des fonctions de trésorière du CE

- 21 janvier rencontre entre Monsieur , Mme et le Dr sur les préconisations faites par celle ci le 30 novembre 2009 .

- 29 janvier , Monsieur maintient ses positions sur la demande de changements de dossiers . Il fait remarquer que l'état de santé de Mme n'a aucune incidence sur la qualité de son travail et dit attendre la visite médicale de reprise.

- 31 janvier , Mme envoie copie de la réponse de Monsieur au CHSCT se plaignant que son avenir professionnel soit compromis et affirme qu'elle n'a pas les capacités physiques pour s'occuper de familles lourdement carencées et des problématiques des enfants. Elle dit ne pas vouloir changer de secteur et garder les dossiers des mêmes familles. Elle écrit le même jour à l'inspection du travail disant craindre un règlement de compte par rapport à son rôle de déléguée du personnel

- 1er février , lors de la visite de reprise, Mme est déclarée apte à reprendre temporairement le travail et devra être revue dans 6 semaines. Le Dr ne fait plus de préconisations spécifiques

- 15 février , Mme précise à Mme , par courriel, qu'elle a pris 32h45 de délégations en sept, octobre et novembre 2009 et qu'elle récupérera en avril et mai

- 4 mars , Mme participe à la réunion du CE . Monsieur fait une déclaration reprise intégralement , sur les 60 heures de délégation qui devraient être partagés entre les 3 délégués du personnel. Mme est remplacée dans ses fonctions de trésorière .

- 15 mars , Mme fait sa demande de congés par anticipation pour formation jeudi 23 et vendredi 24 avril 2010 et change ses congés jusque'en juin 2010

- 16 mars , Mme lui répond que ses demandes ne peuvent être accordées et lui fait des propositions

- 17 mars , Mme écrit à la secrétaire du CE pour faire enlever du rapport les propos de Monsieur qu'elle estime diffamatoire à son égard . Elle considère qu'elle est victime d'une entrave à ses fonctions de déléguée du personnel.

- 29 mars , Mme est en arrêt maladie pour 1 mois . Elle écrit à Mme qui conteste le calendrier des formations et congés et fait une nouvelle proposition.

- 7 avril , Monsieur écrit pour faire remarquer que les demandes de Mme reviennent à ce qu'elle serait en incapacité de suivre ses dossiers du 12 avril au 18 juin et suspend sa participation à la formation.

- 10 avril , Mme écrit à l'inspection du travail, considérant cette suspension comme une exclusion et une discrimination. Elle fait valoir que cette formation est indispensable pour la continuité de son activité en 2011.

- 16 avril , l'inspection du travail écrit à Monsieur lui demandant de revoir sa décision.

- 21 avril , Mme écrit à Monsieur pour contester la décision qui la pénalise et déclare vouloir se présenter à la formation prévue le 3 mai 2010 qui selon elle est obligatoire.

- 24 avril , Mme écrit au Dr , pour se plaindre de la décision de l'employeur de suspendre la formation

- 26 avril , Mme reprend le travail

- 28 avril , Monsieur écrit à Mme et lui rappelle que la formation prévue n'est pas obligatoire ni



indispensable à la poursuite de ses activités professionnelles et qu'elle a jusqu'à fin 2011 pour effectuer ce module. Il affirme que son handicap n'est pas à l'origine de sa décision mais la nécessité de la continuité du service. Il maintient sa décision. Le même jour il répond à l'inspecteur du travail qui reçoit la lettre le 3 mai et envoie une copie à Mme ; le 6 mai, Monsieur

y explique les difficultés de concilier les formations de tout le personnel les congés payés, les congés trimestriels et les emplois à mi-temps et les raisons de la suspension qui n'est pas une annulation

- 17 mai, le chef de service Pole protection annonce qu'un salarié est recruté par l' pour deux mois pour remplacer les mandataires en formation

- 8 juillet, Mme participe à la réunion du CE. Il y est évoqué le salaire des salariés en congés maladie de plus de 3 mois, la nécessité de signer les contrats avec, de la prime au mérite, et les conditions de validation des congés

- 16 août, avant de partir en congés, Mme écrit à Monsieur pour dénoncer, en tant que déléguée du personnel, des problèmes dans la gestion du Pole accompagnement et demande une réunion

- 20 août, Mme envoie par courriel une liste de questions pour la réunion du 24 août. Le même jour, elle conteste le compte rendu de la réunion du 8 juillet et propose d'y rajouter les notes qu'elle a prises. Par courriel envoyé à la secrétaire du CE, Mme, Mme fait remarquer que les termes rapportés dans les notes ne sont pas exacts et que la totalité des débats n'y figure pas. Mme y répond de manière très critique à l'égard de Mme

- 24 août : réunion du CE à laquelle Mme, en congés, est absente. Le Procès verbal de la réunion du 8 juillet 2010 y est approuvé. Le problème du Pôle accompagnement y est évoqué et une réunion annoncée pour le 16 septembre. Monsieur écrit à Mme pour annoncer une mission exploratoire sur ce problème.

- 7 septembre, Mme fait par courriel sa demande de congés payés et trimestriels.

- le 10 septembre, Mme interroge Monsieur sur la formation CNC des 13,14 et 15 septembre. Monsieur répond qu'elle n'est pas concernée par cette formation mais par celle de à Orléans qui débute la 20 septembre la semaine suivante

- 16 septembre, Mr organise une réunion des représentants du personnel et des salariés du pôle accompagnement, Mme n'y assiste pas. Le comportement de Mme est mis en cause. Une médiation est sollicitée.

- 20 septembre, la formation est reportée au mercredi 22 septembre et les jours de récupération modifiés.

- 21 septembre, dans un courriel à Mme, Mme se plaint qu'on lui ait demandé de travailler les lundi et mardi d'avant la formation de 3 jours. L'attestation de cette formation n'est pas produite

- 1er octobre, la désigne Mme comme déléguée syndicale à la place de Mme

- 11 octobre, Monsieur invite Mme à assister à la NAO (négociation annuelle obligatoire préparée le 27 mai 2010) initialement prévu le 13 octobre et propose de la reporter

- 20 octobre, Mme assiste à la réunion de la DUP où il est question de la fin des contrats assistés et où il est pris acte de l'exclusion des salariés et de la section syndicale Monsieur y conteste alors la qualité de



déléguée syndicale de Mme [redacted] faute de section syndicale.
 Mme [redacted] n'est pas admise à la réunion de la NAO. Le
 compte rendu est signé de Monsieur [redacted] et de
 Monsieur [redacted] délégué
 21 octobre, Mme [redacted] conteste le compte rendu de la
 réunion de la DUP et nie avoir dit être la seule syndiquée à la
 - du 8 au 13 novembre Mme [redacted] est en arrêt maladie.
 - 8 novembre 2010, L'union Locale de la [redacted] fait savoir à
 Monsieur [redacted] qu'il ne peut plus contester la délégation
 de Mme [redacted] pour ne pas l'avoir fait dans les délais légaux.
 - 16 novembre, entretien d'évaluation avec Mme [redacted] qui
 reprend dans son rapport les remarques de 2009, et exprime la
 satisfaction de l'employeur sauf pour la capacité de Mme [redacted]
 à rendre compte de son travail au chef de services et à
 respecter les règles transversales du service. Mme [redacted] elle,
 décrit comme un cauchemar la discrimination qu'elle subit comme
 déléguée du personnel, personne handicapée et comme déléguée
 syndicale. Elle dit s'inquiéter pour sa santé et son avenir.
 - 25 novembre, réunion de l'union syndicale avec Monsieur [redacted]
 et son avocat. Monsieur [redacted] continue
 de contester le mandat de déléguée syndical de Mme [redacted] et
 affirme ne rien avoir à reprocher à cette dernière. Il s'est engagé à
 transmettre les documents demandés et les dates de réunion
 - 2 décembre, Mme [redacted] en arrêt maladie pour 5 semaines
 22 décembre Monsieur [redacted] écrit à Mme [redacted] et
 aux deux cadres concernés pour proposer la médiation de Mme [redacted]

**2011 Mme [redacted] est en congé maladie jusqu'au 10 janvier,
 puis à partir du 24 janvier 2011**

- 5 janvier, Mme [redacted] répond favorablement à la proposition
 de médiation
 - 11 janvier, échange de courriels entre Mme [redacted] et Mme [redacted]
 sur le planning des congés pour le 2ème semestre 2011.
 Il est demandé à Mme [redacted] de se concerter avec les
 collègues
 - 13 janvier, échange de courriels entre Mme [redacted]
 Monsieur [redacted] sur les dates de ses formations dont les
 collègues auraient été informées. Monsieur [redacted] lui
 demande d'en référer à sa supérieure hiérarchique et non à lui.
 - 18 janvier, Mme [redacted] assiste au comité d'entreprise. Il y
 est évoqué le report à 2012 des formations CNC non indispensables
 aux fonctions exercées.
 - 25 janvier 2011, le Dr [redacted], psychiatre fait un certificat
 médical d'état anxio dépressif réactionnel aux difficultés
 rencontrées par Mme [redacted] et d'un état d'épuisement
 neuropsychologique
 - 24 avril, Mme [redacted] fait une déclaration de maladie
 professionnelle 'syndrome anxiodépressif'
 - 4 mai, signature du protocole d'accord pour les élections DUP du
 9 juin 2011. Mme [redacted] n'est pas conviée. Le secrétaire
 général de l'union locale [redacted] est signataire.
 - 6 juin, Mme [redacted] est informée que ses souffrances
 psychiques ne peuvent être prises en charge au titre d'un tableau de
 maladies professionnelles
 - 9 juin, Mme [redacted] n'est pas réélue déléguée du personnel
 au 1er tour des élections professionnelles. La CPAM refuse à
 Mme [redacted] la prise en charge de la maladie comme maladie
 professionnelle
 - 22 juin, La [redacted] désigne à nouveau Mme [redacted] comme
 déléguée syndicale.
 - 8 août, Monsieur [redacted] convoque Mme [redacted]
 pour l'installation de la nouvelle DUP le 22 septembre 2011



- 13 août , réunion avancée de la DUP à laquelle Mme présente sa démission
- 13 septembre 2011, Mme assiste à la réunion du CE . Elle demande des explications qui lui sont données, sur le choix d'un ARH (assistant ressource humaines) plutôt que RRH (responsable des ressources humaines)
- 14 septembre , Monsieur écrit au responsable syndical de la pour annoncer la tenue d'élections partielles pour remplacer un délégué démissionnaire, sans passer par Mme
- 20 septembre , Monsieur convoque Mme à la réunion du 22 septembre pour la conclusion de l'accord préélectoral
- 21 septembre , par courriel , Mme conteste la nécessité d'organiser une élection partielle
- le 22 septembre , signature du protocole d'accord préélectoral par Monsieur et le délégué syndical au siège de l' . Mme est arrivée en retard
- le 20 octobre , Mme participe à la réunion des délégués du personnel en tant que déléguée syndicale
- 25 octobre, Mme participe à une nouvelle réunion des DP
- 26 octobre, courriel de Mme à lui reprochant de feindre de ne pas connaître son adresse e-mail personnelle
- 3 novembre , échange de courriels entre Mme et Mme qui reproche à Mme un écrit qu'elle aurait diffusé à l'ensemble du personnel. Mme reproche à Mme de ne pas avoir envoyé les messages destinés à la DUP sur sa boîte personnelle
- 24 novembre , l'union syndicale écrit à Monsieur sur l'information qu'il doit donner à la déléguée syndicale et parle d'entrave aux fonctions de cette dernière .
- 8 décembre , Monsieur annonce une reunion de formalisation modifiant l'accord relatif à l'aménagement du temps de travail pour le 14 décembre 2011. (le compte rendu de cette réunion n'est pas produit)
- 20 décembre , Monsieur annonce le début de la médiation pour le 27 janvier 2012



2012 Mme en arrêt maladie toute l'année

- le 6 janvier , Mme est convoquée à la réunion du CE du 18 janvier
- 10 janvier , Mme écrit à l'inspecteur du travail une lettre de 5 pages dans lesquelles elle reprend toutes ses récriminations depuis juin 2009. L'accusé réception de cette lettre n'est pas produit
- 18 janvier , Mme assiste à la reunion du CE comme déléguée syndicale (sans participation aux votes). La question des attributions exactes d'un délégué syndical non élu est reporté pour un examen approfondi
- 24 janvier et 26 janvier, echange de courriels entre Monsieur et Mme qui demande des explications sur le report décidé à la réunion du 18 janvier
- 15 février , Mme écrit à Monsieur pour se plaindre de courriels de Mme de novembre 2011
- 6 février , Monsieur est démis de son mandat de délégué syndical
- 23 février , Mme demande à Mr le compte rendu de la reunion entre employeur et DP de janvier 2012 . Il lui rappelle qu'elle peut seulement assister aux réunions du CE

- le 8 mars , Monsieur écrit à Mme qu'elle n'est plus déléguée du personnel et qu'elle ne peut parler au nom des salariés
- 13 mars, Mme saisit le Défenseur des droits
- 19 mars , le syndicat dénonce ce changement de pratique qui aurait commencé avec la démission du délégué qui lui assistait au reunion des DP
- 23 mars , Monsieur répond à la qu'il fait application des règles du code du travail
- 11 avril , Monsieur refuse de payer les déplacements de déléguée syndicale de Mme dont le contrat de travail est suspendu;
- 16 avril , Monsieur annonce le report sine die de la réunion NAO faute de désignation par la d'un nouveau délégué syndical
- 10 mai , Mme écrit à nouveau à Monsieur pour se plaindre du non remboursement de ses frais de déplacements depuis 2010. Elle confond le rôle de délégué du personnel et délégué syndical.
- 30 mai , réunion du CE à laquelle, Mme n'assiste pas. Les prestations des oeuvres sociales y sont décidées.
- 2 juin, Mme réclame des documents. Monsieur répond qu'elle ne représente pas le personnel.
- 15 juin, L'inspecteur du travail répond à un lettre non produite de Mme en lui précisant que l'arrêt maladie suspend le contrat de travail mais pas le mandat des représentants du personnel et que les frais de déplacements aux réunions obligatoires sont à la charge de l'employeur
- 20 juin : Réunion du CHSCT.
- 28 juin, Mme assiste à la réunion du CE
- 27 juin , l'union syndicale écrit à Monsieur avec copie à l'inspection du travail et lui demande de fixer une date pour les NAO et d'y convoquer Mme
- 28 juin , Mme assiste à la réunion du CE. Elle diffusera sa version du compte rendu de la réunion intitulé « compte rendu syndical » .
- 4 juillet, Monsieur repond à l'union locale de la et dit qu'il remboursera les frais de déplacement de Mme pour les déplacements aux reunions obligatoires et les frais de repas en fonction des heures de début et de fin de réunion.
- 9 juillet , Mme envoie un courriel à l'ensemble du personnel sur la suppression annoncée au CE du 28 juin des congés payés supplémentaires trimestriels en se déclarant à tort membre de la DUP. Par courriel du même jour, Monsieur lui rappelle l'interdiction pour un délégué syndical d'envoyer des messages à l'ensemble du personnel.
- 25 juillet , Mme écrit au président du CE pour lui reprocher son intervention dans la gestion des oeuvres sociales du CE , comme l'atteste sa signature à la fin du compte rendu de la réunion du CE sur les prestations en date du 30 mai
- 26 juillet, la répond . Mme diffuse un tact
- 27 juillet , le Défenseur des droits écrit à pour lui demander des pièces. Mme diffuse un compte rendu du CE du 26 juin 2012 avec des notes de sa part
- 30 juillet, Mme écrit à Mme secrétaire du CE pour justifier son geste et reprocher à cette dernière d'être du coté de l'employeur
- 2 août, Mme est convoquée pour entretien disciplinaire prévu pour le 9 août. La lettre lui parvient le 4 août .
- 3 août , Mme assiste à la réunion du CE . Le compte rendu fait état d'échanges verbaux assez vifs. Mme écrira au défenseur que Monsieur lui aurait crié



« et en plus vous avez alerté le défenseur des droits, vous allez voir cela va être vite réglé »

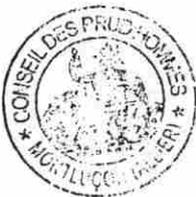
- 6 août, Mr [redacted] Défenseur des droits envoie les pièces demandées par le
- 9 août, Entretien entre Mme [redacted] assistée de Mme et Monsieur [redacted] assisté du chef comptable Monsieur [redacted] reproche à Mme [redacted] d'avoir laisser à la salle de repos des documents pouvant être assimilés à des tracts en contravention des règles de distribution de tracts à l'entrée ou la sortie du bâtiment. Il lui est également reproché d'envoyer des courriels à l'ensemble du personnel, d'avoir créer la confusion sur le compte rendu du CE et enfin de divulguer de fausses informations. Le même jour, l'inspection du travail écrit à Monsieur [redacted] pour lui demander de se retirer de la gestion des oeuvres sociales du CE avant le 3 septembre 2012
- 13 août, Monsieur [redacted] diffuse une lettre à l'ensemble du personnel contestant le procédé utilisé par Mme [redacted] notamment le compte rendu « syndical » et ses allégations mensongères
- 22 août, Monsieur [redacted] diffuse à l'ensemble du personnel ses explications juridiques sur l'accord de 2004 sur les congés supplémentaires que le CE entend dénoncer.
- 23 août, Monsieur [redacted] demande à Mme [redacted] de signer sa demande de frais de déplacement et de joindre la carte grise du véhicule
- 24 août, Mme [redacted] demande des précisions sur l'accord de 2004
- 27 août, Monsieur [redacted] écrit à Mme [redacted] suite à l'entretien disciplinaire et lui dit qu'il prendra une sanction si les manquements reprochés venaient à se reproduire
- 1er septembre, Mme [redacted] demande officiellement à la secrétaire du CE en tant que salariée absente que les comptes rendus du CE lui soient envoyés comme aux autres salariés
- 5 septembre, Mme [redacted] affiche un dessin assimilant le CE à un mouton
- 6 septembre, Monsieur [redacted] répond aux questions soulevés par les délégués du personnel lors de la réunion des DP.
- 13 septembre, Mr [redacted] envoie un courriel à tout le personnel pour préciser qu'il a reçu copie de l'accord et répond à un mail de Mme [redacted] non produit
- 14 septembre, Mme [redacted] demande par courrier la suppression du projet de retrait des congés trimestriels,
- 19 septembre, réunion du CHSCT la suppression des congés trimestriels est confirmée. Il y est évoqué les répercussions éventuelles de la plainte déposée contre une ex salariée Mme [redacted]
- 29 septembre, Mme [redacted] répond à la lettre du 27 août la considérant comme une tentative d'intimidation qu'elle dit avoir été transmise à tout le personnel alors que c'est le compte rendu syndical qui a été diffusé et a été transmis à l'ensemble du personnel le 13 août.
- 1er octobre, les membres de la DUP envoient un courriel disant avoir consulté un avocat sur dénonciation par l'employeur des congés trimestriels qui font partie d'un accord d'entreprise et non d'un usage. Ils expriment leurs doutes quant à l'issue d'un recours devant le conseil des prud'hommes
- 2 octobre, Mme [redacted] assiste à la réunion préparatoire de la NAO 2012.
- 4 octobre, Mme [redacted] assiste à la réunion du CE. Il y est discuté des consultations auprès des avocats sur la suppression des congés trimestriels. Il y est rappelé à Mme [redacted] les règles d'affichage et de distribution des tracts



- 13 novembre , Monsieur désigné à nouveau comme délégué syndical de la
- 15 novembre, Mme envoie un courriel à tout le personnel sur le problème des congés trimestriels , qui n'est pas apprécié de certains des collègues
- 27 novembre , Mme et Monsieur assistent à la NAO , les réunions des 22 octobre et 13 novembre ayant été annulées. Il y est parlé des conditions de travail et d'emploi des travailleurs handicapés .
- 3 décembre, les membres de la DUP demande à nouveau à Monsieur de saisir le TGI pour faire enlever l'affiche
- 6 décembre , réunion du CHSCT .Il y est évoqué la réorganisation des services suite au départ à la retraite de Monsieur et l'installation du logiciel SENTINEL
- 20 décembre , Mme assiste à la réunion de la NAO, il y est discuté de l'utilisation des TIC par les organisations syndicales . Le même jour, l'inspection du travail écrit à Monsieur , avec copie à Mme pour lui dire que l'octroi de congés trimestriels relevait d'un accord d'entreprise de 2005 et sa dénonciation était régie par l'article L 2261-10 du code du travail. et lui demander de mieux respecter les prérogatives des délégués syndicaux et de s'abstenir de jugements , de nature à constituer le délit d'entrave .

2013 Mme en arrêt maladie jusqu'au 1er juillet
2013. Déclarée inapte à tout poste le 19 juillet, elle perçoit son salaire

- 8 janvier, le responsable des ressources humaines envoie à Mme les comptes rendus des réunions NAO, pour signature
- 27 mars , réunion du CHSCT . Il y est annoncé l'inscription dans la DUERP des risques psycho-sociaux
- 4 avril, Mme n' assiste pas à la réunion préparatoire de la NAO 2013 à laquelle elle a été convoquée
- le 10 avril , Mme saisit le Conseil des prud'hommes pour harcèlement moral et discrimination
- 11 avril l' informe l' de l'organisation prochaine des élections de délégués du personnel.
- 16 avril Mme est classée en invalidité catégorie 2 et sa rente annuelle d'invalidité est portée à 12760,43€
- 25 avril , Mme n'assiste pas à la réunion de la NAO
- 16 mai 2013, Mme n'assiste pas à la réunion de la NAO
- 30 mai , élections professionnelles. La ne présente pas de liste
- 14 juin, réunion du CE à laquelle Mme n'assiste pas.
- 17 juin , M. écrit à Mme qu'il ne fera pas les modifications demandées sur les documents relatifs à la NAO.
- 18 juin , Monsieur licencié par l' en 2010 écrit à Mme de la pour exprimer sa reconnaissance à Mme qui l'a soutenu lors de son licenciement puis lors de la procédure devant le Conseil des prud'hommes et la Cour d'appel de Riom. Il indique avoir obtenu 32000€ de dommages et intérêts pour licenciement abusif .
- le 21 juin , Mme écrit à Monsieur pour lui demander d'organiser la visite médicale de reprise
- 1er Juillet , lors de la visite médicale de reprise , Mme est déclarée inapte à son poste de déléguée aux prestations familiales , apte à un autre
- le 5 juillet, Mme demande par lettre à ce que la période entre les 2 visites soit considérée comme une période de



congés payés. Monsieur _____ répondra le 11 juillet pour donner son accord

- le 10 juillet, Monsieur _____ écrit à l'union locale pour demander quel est le statut de Mme _____ après les élections

- 12 juillet, réunion du CE sans Mme _____ qui n'est plus déléguée syndicale

- 18 juillet, réunion du CHSCT. Il y est évoqué l'enquête sur les risques psychosociaux à laquelle 56% des salariés ont répondu

- 19 juillet, Mme _____ est déclarée inapte à tout poste. Le même jour, Monsieur _____ écrit au médecin du travail pour lui demander quel genre de poste pourrait convenir à Mme _____

- 22 juillet, le médecin du travail précise qu'un reclassement externe pourrait être envisagé sur un emploi à temps partiel de type administratif

- 13 août, Mme _____ demande des explications sur la perte d'une partie de son salaire

- 16 août, l' _____ fait deux propositions de reclassement dans le Loiret et à l'AAF

- 26 août, Mme _____ refuse les deux postes (dont un CDD d'un mois)

- 28 août, Mme _____ est convoquée à l'entretien préalable au licenciement compte tenu de l'impossibilité de procéder à son reclassement

- 9 septembre, entretien préalable pour un projet de licenciement pour inaptitude

- 10 septembre, l' _____ demande à l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier Mme _____

- 14 septembre, Mme _____ écrit au juge d'instruction en charge de la plainte contre une ex salariée de l' _____, Mme _____ Elle y rapporte des propos tenus lors d'au moins 2 réunions du comité d'entreprise de 2012

- 17 septembre, Mme _____ fait une nouvelle déclaration de maladie professionnelle pour état dépressif réactionnel à harcèlement professionnel prétexté par la patiente'-

27 septembre, réunion du CHSCT.. Il y est annoncé l'intervention d'un organisme extérieur (EIPAS ou autre, pour analyser l'enquête sur les risques psycho-sociaux

- 8 octobre, enquête contradictoire de l'inspection du travail sur la demande d'autorisation de licenciement

- 17 octobre, le Défenseur des droits envoie à Monsieur _____ une note récapitulative en 91 points et lui demande de présenter tous les éléments nouveaux qu'il estime utiles

- 6 novembre, Monsieur _____ y répond point par point

- 12 novembre, l'inspecteur du travail refuse le licenciement de Mme _____, qu'il estime lié au mandat anciennement détenu par cette dernière

- 26 novembre, réunion du CHSCT.. Il y est indiqué que le prédiagnostic ne révèle pas de malaise psycho-social important et que la démarche d'enquête va se poursuivre. Il y est indiqué que la surcharge de travail du pôle accompagnement résulte de l'impossibilité budgétaire de remplacer Mme _____ déclarée inapte, qui continue de percevoir son salaire.

- 21 novembre, Réunion du CE, il est évoqué les conséquences financières de la décision de l'inspecteur du travail.

- 27 novembre, Le défenseur des droits décide de présenter au Conseil des prud'hommes ses observations dans lesquelles il conclut à un harcèlement moral discriminatoire subi par Mme _____

- 29 novembre, Mr _____ fait un recours devant le Ministre du travail contre la décision de l'inspecteur du travail



- 11 décembre, Mme _____ est désignée conseiller du salarié sur le secteur de _____ par la _____

2014 Mme _____ déclarée inapte à tout poste non licenciée, perçoit son salaire.

- 15 janvier, le Ministre du travail écrit à Monsieur _____ pour lui demander de présenter ses observations sur les points soulevés par le Défenseur des droits
- 10 avril 2014, réunion du CHSCT. Il y est indiqué que des propositions ont été faites par 4 consultants pour le diagnostic des risques psychi-sociaux et les mesures pour y remédier
- 25 avril, le Ministre du travail refuse l'autorisation de licencier Mme _____
- 22 mai 2014, lors d'une visite de l'équipe prévention de la médecine du travail, le Dr _____ souhaite avoir la description du poste délégué aux prestations familiales (ancienne dénomination), reconnaissant par là que le 30 novembre 2009, elle n'était pas au courant de ce que signifiait la gestion de dossiers « familles »
- 20 juin, réunion du CHSCT. Les modifications de la Charte des TIC y sont approuvées. Le prestataire retenu pour l'analyse et la prévention de risques psychosociaux est l'EIPAS.
- 2 septembre, Mr _____ redemande l'autorisation de licencier Mme _____ qui n'est plus déléguée syndicale mais conseillère du salarié
- 7 octobre, enquête contradictoire par l'inspection du travail sur cette nouvelle demande d'autorisation de licenciement
- 6 novembre, l'inspecteur du travail refuse à nouveau l'autorisation de licencier Mme _____
- 17 novembre, 4 salariés membres du CE signent des attestations pour démentir les propos rapportés par Mme _____ au juge d'instruction
- 19 novembre, un autre salarié signe une attestation

2015 Mme _____ déclarée inapte à tout poste, non licenciée, perçoit son salaire

- fin 2014 ou début 2015, Mme _____ dépose plainte contre l'_____ et divers salariés pour discrimination syndicale et harcèlement moral auprès du procureur de la république de Moulins. La lettre n'est pas produite aux débats
- 25 mars, Monsieur _____ est entendu dans le cadre de l'enquête pénale
- 3 avril, Mme _____ et Mme _____ sont également entendues
- 8 avril, Mme _____ présidente de _____ est entendue dans le cadre de cette procédure pénale
- 14 avril, le Ministre du travail refuse à nouveau l'autorisation de licencier Mme _____
- 4 mai, Mme _____ entendue dans le cadre de l'enquête pénale
- 23 juin, le Procureur de MOULINS informe Me TRUNO, avocat de _____ que le dossier a été transféré au Parquet de Montluçon qui l'a classé sans suite pour absence d'infraction

Il résulte de la lecture globale des événements connus, échanges de lettres et de courriels produits qu'il existait une tension réelle depuis 2009 entre Mme _____ et Monsieur _____

Mme _____ a des problèmes de santé de longue date qui lui ont valu un travail à mi-temps. En 2009, en se faisant élire déléguée du personnel, elle s'est imposée une charge supplémentaire pour laquelle elle n'était pas formée. Elle savait



que ce mandat occuperait son temps au delà des heures de délégation et exigerait de nombreux déplacements, notamment en situation de travail à mi-temps. Le cumul de ce mandat avec ses obligations professionnelles a été à l'origine de nombreuses frustrations et revendications. Mme [redacted] a tendance à réagir par des écrits plutôt par que la prise de paroles aux réunions, aux frustrations qu'elle ressent puis à oublier sa récrimination pour passer à une autre à l'occasion d'une nouvelle frustration. Elle a multiplié les courriers et courriels au Directeur, à la DUP et au CE ainsi qu'aux institutions extérieures (inspection du travail, médecine du travail, Défenseur des droits, juge d'instruction, Procureur de la république). Elle se plaint des paroles des autres qu'elle juge blessantes à son égard mais dans ses écrits, elle met parfois des mots blessants pour ses collègues ou ses supérieurs. Le dessin qu'elle a fait afficher est de très mauvais goût.

Monsieur [redacted] n'a pas su gérer la situation atypique de Mme [redacted] à savoir le travail à mi temps, les heures de formation, les heures de délégation, les congés trimestriels et les congés payés. Il ne maîtrise pas les subtilités du code du travail et a pu prendre des décisions inappropriées. Cependant, il a su s'informer, reconnaître ses erreurs et modifier sa position. Il a finalement accédé à toutes les demandes de Mme [redacted], à l'exception de la demande de formation en 2010 et la demande de changement de type de dossiers. Il est manifestement exacerbé par la situation qui dure depuis 2 ans où il doit verser le salaire de Mme [redacted] sans que cette dernière, déclarée inapte, ne vienne travailler, la charge de ses dossiers étant reportée sur ses collègues. Les risques psychosociaux et leur prévention sont désormais à l'ordre du jour des réunions du CHSCT.

Sur le harcèlement moral

Aux termes de l'article L 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés 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.

Aux termes de l'article 1154-1 du même code, le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs à tout harcèlement.

Mme [redacted] a des problèmes de santé depuis longtemps. Elle ne produit aucun des certificats d'arrêt maladie depuis 2009, seulement le certificat d'un psychiatre diagnostiquant une dépression et ses demandes de reconnaissance de cette dépression comme maladie professionnelle. Il est impossible de savoir si ces arrêts maladies sont dus à l'évolution de sa maladie invalidante ou à ses conditions de travail et d'exercice de son mandat

A l'époque où Mme [redacted] a effectivement travaillé et a eu en charge des dossiers en 2009 et 2010, l'employeur s'est déclaré satisfait de la qualité de son travail dans les rapports d'évaluation. Mme [redacted] a obtenu satisfaction à toutes des demandes sauf la formation en 2010 et le changement de type de dossiers.

Mme [redacted] n'explique pas en quoi la prise en charge de nouvelles mesures MAJ plus nombreuses est plus



adaptée à son handicap que les 12 mesures d'accompagnement de familles qu'elle connaît bien, y compris celles de Monsieur [redacted] explique son refus par les nécessités de continuité de service et la répartition des dossiers entre les salariés. Mme [redacted] a suivi 3 formations en 2009, à l'époque de la mise en application de la réforme des tutelles qui lui ont permis de poursuivre la prise en charge de ces dossiers.

A partir de 2011, Mme [redacted] n'est plus à son poste de travail. Les agissements qu'elle invoque ne peuvent être qualifiés d'harcèlement moral au sens de l'article 1152-1 du code de travail qui exige une dégradation des conditions de travail.

Mme [redacted] sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts.

Sur la discrimination

Aux termes de l'article L 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte notamment en matière de formation de reclassement de qualification, de classification de promotion professionnelle, de mutation en raison notamment de ses activités syndicales ou de son handicap.

Aux termes de l'article L 1134-1, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des principes de non discrimination édictés à l'article L 1132-1 du même code, le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Mme [redacted] présente des faits qu'elle considère comme une discrimination en raison de son handicap et d'autres en raison de son appartenance syndicale.

La demande de formation non satisfaite en 2010 qui n'a pas été qualifiée de harcèlement moral ne peut pas non plus être qualifiée de discrimination pour ses activités syndicales en raison des éléments objectifs apportés par l'employeur. Mme [redacted] n'a pas fait l'objet de sanction disciplinaire.

Le médecin du travail qui préconisait le changement de type de dossiers en novembre 2009 à la demande de Mme [redacted] n'avait alors aucune connaissance des différences de dossiers en terme de charge du travail. Il s'est informé par la suite et n'a pas renouvelé ses préconisations. Il a, le 19 juillet 2013, reconnu une inaptitude de Mme [redacted] à tout poste. Il n'est pas établi que le changement de type de dossiers ait été adapté au handicap de Mme [redacted]. Le refus par l'employeur d'y procéder ne constitue pas une discrimination en raison du handicap de la salariée.

A partir de 2011, les agissements rapportés par Mme [redacted] concernent uniquement son activité de déléguée du personnel puis de déléguée syndicale. La méconnaissance par l'employeur des attributions représentatives du personnel ou des syndicats ne constituent pas en soi une discrimination syndicale au sens de l'article L 1132-1 du code du travail. Elle peut faire l'objet d'autres qualifications qu'il n'appartient pas au Conseil des prud'hommes de rechercher d'office.

Les décisions de l'inspection du travail et du Ministre du travail font l'objet d'un recours devant le tribunal administratif



qui permettra de décider du caractère discriminatoire ou non de la procédure de licenciement pour inaptitude engagée en juillet 2013.

Mme sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts au titre de la discrimination

Sur les demandes du Syndicat

Mme avant été déboutée de toutes ses demandes, celles de seront rejetées

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

En raison de la tension existant entre les parties, il y lieu de laisser à chacune d'elles la charge de ses dépens et de ses frais non compris dans les dépens

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des prud'hommes, statuant en formation de départage, par jugement contradictoire en premier ressort

DIT que les faits présentés par Mme ne constituent pas un harcèlement moral au sens des articles L 1152-1 et L1154-1 du code du travail.

DIT que les faits présentés par Mme ne constituent pas des actes de discrimination au sens des articles L 1132-1 et L 1134-1 du code du travail

DEBOUTE Mme le toutes ses demandes de dommages et intérêts,

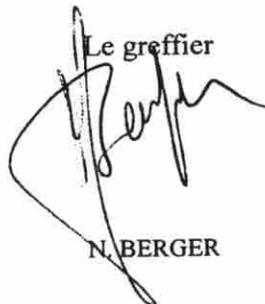
DEBOUTE l' de ses demandes

REJETTE toute demande contraire ou plus ample

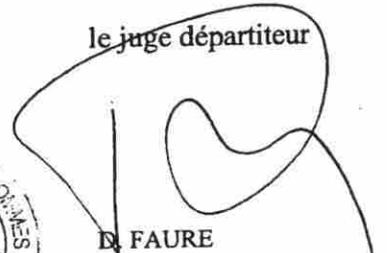
DIT n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile

LAISSE à chaque partie la charge de ses dépens

Ainsi jugé et mise à disposition le 29 septembre 2015

Le greffier

N. BERGER



le juge départiteur

D. FAURE

**COPIE
Certifiée conforme
à l'original**
