

ARRÊT DU
29 Janvier 2016

COUR D'APPEL DE DOUAI
Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 162/16

RG 15/00506

AM/AL

APPELANTE :

Mme

Présente et assistée de Me Perrine HENROT, avocat au barreau de PARIS

INTIMÉS :

SOCIETE

Représentée par Me Alice MONROSTY, avocat au barreau de LILLE
LE DEFENSEUR DES DROITS succédant à la HALDE
7 RUE SAINT FLORENTIN
75409 PARIS CEDEX 08
Représenté par Mme , régulièrement mandatée

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
TOURCOING
en date du
17 Décembre 2014
(RG 14/175 -section 2)

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU DÉLIBÉRÉ

Annie BASSET : PRÉSIDENT DE CHAMBRE
Alain MOUYSSSET : CONSEILLER
Patrick SENDRAL : CONSEILLER

GREFFIER lors des débats : Annick GATNER

DÉBATS : à l'audience publique du 24 Novembre 2015

ARRÊT : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **29 Janvier 2016**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Alain MOUYSSSET, Conseiller et par Nadine BERLY
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le
magistrat signataire.

NOTIFICATION

à parties

le 29/01/16

Copies avocats

le 29/01/16

FAITS ET PROCEDURE

Suivant contrat de travail à durée déterminée Mme [redacted] a été embauchée le 2 mai 2000 par la société [redacted] en qualité de formateur informatique.

A compter du 1er octobre 2000 elle a bénéficié d'un contrat à durée indéterminée en qualité de conseiller clientèle.

Mme [redacted] souffert d'une maladie orpheline qui s'est révélée et aggravée depuis son embauche, et l'a amenée à connaître diverses situations de suspension de son contrat de travail en mars et en avril 2005 ainsi que du mois de mai au mois d'octobre 2005.

Comme suite à la dégradation de son état de santé, le Médecin du Travail a préconisé dès 2006 une adaptation de son poste dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, formalisé par avenants en date du 10 avril 2006 et du 22 février 2007, étant précisé que dès le 22 décembre 2006 la salariée s'est vue reconnaître le statut de travailleur handicapé, bénéficiant par la suite d'une pension d'invalidité.

Mme [redacted] a conclu le 28 novembre 2007 un avenant lui permettant d'occuper le poste d'assistante au sein de la direction régionale.

La relation de travail s'est poursuivie jusqu'au mois de septembre 2010 à compter duquel le contrat de travail de Mme [redacted] s'est trouvé suspendu en raison de son état de santé et ce jusqu'au mois d'août 2012.

Le 3 septembre 2012, le médecin du travail a déclaré la salariée « inapte à la reprise au poste d'assistante de région en agence », en ajoutant que « seul un poste en télétravail (à domicile) quelques heures per semaine (10 heures maximum) est envisageable », il a confirmé cet avis le 17 septembre 2012 en précisant qu'un tel poste n'est envisageable qu'à condition d'être " sans contrainte de temps ni de productivité ".

Le 26 septembre 2012, Mme [redacted] s'est vu proposer un avenant à son contrat de travail lui permettant d'occuper un poste d'assistante auprès de la Direction des ressources humaines sous forme de télétravail à hauteur de 10 heures de travail hebdomadaires. Cet avenant, valable jusqu'au 31 décembre 2013, a été signé par la salariée le 27 novembre 2012.

Par courriel du 21 janvier 2013, Mme [redacted] a informé la [redacted] des problèmes de connexion au réseau intranet, celui-ci n'étant pas "compatible avec le système d'exploitation «Apple/Macintosh» de son ordinateur personnel, de sorte que la fourniture d'un ordinateur exploitable sous « Windows » a alors été envisagée par le service des ressources humaines.

Suite à de nouveaux problèmes de santé de la salariée, par courriel du 25 mars 2013, la [redacted] l'a informée qu'un tel ordinateur était tenu à sa disposition, son époux se présentant dans les locaux de la banque pour le récupérer sans que celui-ci ne puisse lui être remis.

Le 13 novembre 2012 le médecin du travail a confirmé l'aptitude de la salariée pour une activité de type administratif, en télétravail à domicile pour une durée de 10 heures maximum par semaine, sans contrainte de temps ni de productivité .

Le 22 novembre 2013 Mme [redacted] a réceptionné le matériel informatique nécessaire pour exercer le télétravail, mais a constaté que l'obsolescence des logiciels l'empêchait d'accéder au réseau de la banque.

Le 27 décembre 2013, la [redacted] a soumis à la salariée un projet d'avenant devant produire effet à compter du 1er janvier 2014, le précédent arrivant à échéance, cet avenant comportant des horaires de travail imposés (de 9 heures à 11 heures le lundi, le mardi et le jeudi) et des entretiens hebdomadaires relatifs à son activité.

Par courrier du 8 janvier 2014, le conseil de Madame [redacted] a demandé à la [redacted] de régulariser sa situation en lui proposant un avenant compatible avec les recommandations du médecin du travail.

Le 9 avril 2014, la [redacted], tenant compte des remarques du conseil de la salariée, et du médecin du travail qui n'a pas exclu la possibilité d'entretiens hebdomadaires, lui a proposé un nouvel avenant ne prévoyant plus des horaires de travail imposés mais maintenant un entretien périodique pour rendre compte de son activité auprès de sa hiérarchie, étant précisé que depuis le 28 janvier 2014 la salariée a été placée en arrêt de travail.

Le 5 mai 2014 Mme [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes de Tourcoing, lequel par jugement en date du 17 décembre 2014 :

a dit et jugé que Mme [redacted] n'a nullement été victime d'actes discriminatoires

a dit et jugé que la [redacted] n'a nullement manqué à ses obligations

En conséquence, a débouté Madame [redacted] de l'ensemble de ses demandes

a condamné Mme [redacted] à payer à la [redacted] la somme de 350,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

a condamné Mme [redacted] aux entiers frais et dépens

Le 15 janvier 2015 la salariée a interjeté appel de ce jugement.

Vu l'article 455 du code de procédure civile.

Vu les conclusions déposées le 7 octobre 2015 par Mme [redacted]

Vu les conclusions déposées le 24 novembre 2015 par la société [redacted]

Vu les observations déposées le 30 mars 2015 par Le Défenseur Des Droits.

Les parties entendues en leurs plaidoiries, qui ont repris leurs conclusions et observations écrites.

SUR CE

De la demande en résiliation judiciaire du contrat de travail

Aux termes de l'article 1184 du Code civil, la condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisferait point à son engagement.

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de manquements graves de l'employeur à ses obligations rendant impossible le maintien des relations contractuelles.

Toutefois, en l'espèce, dans la mesure où la salariée se dit victime de discrimination il convient de se prononcer au regard des règles de preuves applicables en la matière, étant précisé que si la résiliation judiciaire est prononcée, elle doit produire les effets d'un licenciement nul en application des dispositions de l'article L. 1152-3 du code du travail, aux termes desquelles toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du même code, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Il convient de rappeler à ce titre qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article premier de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrats en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, en raison de son état de santé ou de son handicap.

Par ailleurs, l'article premier de la loi du 27 mai 2008 définit la discrimination directe comme étant la situation dans laquelle sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Ce même article précise que tout agissement lié à l'un des motifs précités ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant hostile, dégradant, humiliant ou offensant, constitue une discrimination.

L'article L. 1134-1 du code du travail dispose que lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance des dispositions du chapitre deux, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, telle que définie à l'article premier de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Il apparaît ainsi que l'employeur, qui demande à la cour de constater la carence de la salariée en matière de preuve, n'a pas d'une part fait une juste application de ces règles de preuve dans la mesure où d'une part la salariée présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination, et d'autre part la qualité de travailleur handicapé de Mme [redacted] induit pour la société des obligations spécifiques, outre son obligation de reclassement consécutive à la déclaration d'inaptitude de la salariée.

En effet aux termes de l'article L.5213-6 du code du travail, afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et 9° à 11° de l'article L. 5212-13 d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Ces mesures sont prises sous réserve que les charges consécutives à leur mise en oeuvre ne soient pas disproportionnées, compte tenu de l'aide prévue à l'article L. 5213-10 qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Le refus de prendre des mesures au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 1133-3.

Il convient tout d'abord de constater que Mme [redacted] indépendamment des autres motifs invoqués pour fonder la résiliation judiciaire, présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une discrimination de sorte qu'il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

La salariée peut ainsi se prévaloir de l'absence de fourniture de travail, n'ayant réalisé que des essais de long mois après sa déclaration d'inaptitude et la signature d'un nouveau contrat, de la fourniture tout aussi tardive du matériel informatique devant lui permettre d'exécuter ses missions, de l'indication dans un courrier de la possibilité de rompre le contrat de travail, de la proposition d'un nouvel avenant non conforme aux préconisations aux médecins du travail.

En revanche il ne peut être reproché à l'employeur d'avoir organisé en 2014 une visite auprès du médecin du travail, dans la mesure où une telle mesure ne peut aller que dans l'intérêt de la salariée.

De même, rien n'obligeait l'employeur à verser à la salariée une indemnité d'occupation au titre du télétravail, dès lors que cette mesure, qui nécessite l'accord des deux parties au contrat de travail, n'a pas été imposée dans les faits à la salariée, la société ayant simplement pour obligation de prendre en charge les éventuelles dépenses liées à l'utilisation du matériel informatique au domicile de la salariée, comme il lui appartient de procéder à son installation et son entretien.

S'agissant du deuxième avenant au contrat de travail soumis à l'accord de la salarié après l'arrivée à échéance du précédent, si l'indication de plages horaires était contraire aux préconisations du médecin du travail, pour autant elle a été supprimée.

Par ailleurs l'employeur justifie avoir sollicité l'avis du médecin du travail, ce qui lui a permis de maintenir des entretiens pour éviter selon elle l'isolement de la salariée, étant précisé que l'accord interprofessionnel stipule la possibilité pour le salarié de rencontrer sa hiérarchie, et que l'avenant prévoit la faculté de les réaliser par téléphone.

En ce qui concerne l'absence de fourniture de travail, et la remise tardive du matériel nécessaire à son exécution, l'employeur soutient que cette situation ne lui est pas imputable, mais résulte de la carence de Mme [redacted] dont le mari n'est pas venu chercher le matériel en temps utile malgré son engagement, alors que celui-ci a été mis à sa disposition au mois de mars 2013.

L'employeur expose également que la salariée a souhaité utiliser son matériel alors même que celui-ci n'était pas compatible avec celui en fonction au sein de la banque.

Il soutient qu'en raison de problèmes financiers, Mme [redacted] voulant procéder à l'aménagement de sa salle de bain, celle-ci a évoqué une rupture du contrat de travail, et souhaité connaître le montant des sommes auxquelles elle pouvait prétendre.

Toutefois les allégations de la société, hormis le désir, dans un premier temps, de la salariée d'utiliser son matériel, ne sont pas corroborées par des éléments suffisamment probants, et sont même partiellement contredites.

En effet, s'il est exact que le mari de Mme [redacted] a accepté de venir récupérer le matériel, pour autant aucun document ne vient accréditer la thèse de la société selon lesquelles la salariée serait à l'origine de cette initiative.

Au contraire dans un mail en date du 25 mars 2013 le retrait du matériel par l'époux de la salariée est évoqué par la société sous la forme d'une interrogation, étant de surcroît observé que ce dernier s'est présenté dans les locaux de la banque au mois d'avril 2013 mais que le matériel ne lui a pas été remis.

Il convient de constater à ce titre que la raison de cette non remise réside dans l'absence de la personne en charge de ce dossier, et la nécessité de signer des documents.

Or l'employeur ne justifie pas que cette salariée ait été contactée autrement que par un mail, auquel elle a répondu le lendemain en signalant que ledit matériel se trouvait dans son bureau.

Cet épisode, qui est révélateur du manque de diligence de l'employeur, doit être rapproché de la fourniture par la suite d'un matériel dont les logiciels étaient obsolètes, étant observé que si l'employeur avait procédé lui même à l'installation du matériel, comme le prévoit l'accord interprofessionnel en matière de télétravail, il aurait pu constaté beaucoup plus tôt l'existence de cette difficulté, et déterminer quel matériel devait être fourni.

S'agissant de la volonté de la salariée de quitter l'entreprise, ou à tout le moins de l'avoir envisagé, aucun élément ne confirme les allégations de l'employeur selon lesquelles Mme [redacted] aurait pris cette initiative, la seule mention d'une précédente conversation dans un mail émanant de la société n'étant pas de nature à établir la réalité de cette initiative.

Outre le fait que cette question n'est évoquée que dans un courriel de l'employeur, la salariée justifie qu'après versement des aides de différents organismes, les frais d'aménagement de sa salle bain restant à sa charge ne représentaient qu'une somme inférieure à 900 euros.

Relativement à un éventuel départ de la salariée de la société, il y a lieu de souligner les propos du directeur des ressources humaines de l'entreprise qui, tout en invitant dans un mail ses collaborateurs à faire montre de plus de célérité, n'a pas hésité pas à présenter au médecin du travail la situation comme imputable à Mme [redacted] et affirmer que la banque n'a pas tiré toutes les conséquences du comportement de cette dernière.

Il met en effet en exergue ce qu'il considère comme les efforts de l'employeur qui, bien que non tenu de créer un poste, a procédé de la sorte en mettant en place le télétravail, inconnu jusque là dans l'entreprise, et en ne procédant pas au licenciement de la salariée, alors même que celle-ci n'a délivré aucune prestation de travail.

Outre le fait que ce directeur oublie que l'accord du 8 octobre 2013 en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap " [redacted] " stipule lui même que le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est considéré par les signataires comme une priorité, il convient de rappeler qu'en vertu de son obligation de reclassement la société peut être amenée à procéder à une transformation du poste de travail de la salariée.

Par ailleurs il est établi que l'absence de prestation de travail par la salariée ne lui est pas imputable.

Il résulte de ces éléments que si l'employeur a effectivement transformé le poste de travail de Mme [redacted] ladite transformation étant formalisée par un avenant, pour autant il n'a pas pris les mesures nécessaires à la mise en oeuvre de ce nouveau contrat, en omettant certaines de ses obligations pour s'en remettre pour partie à la salariée, alors même qu'il doit jouer un rôle dynamique en la matière.

Un tel comportement, que le Défenseur Des Droits qualifie dans ses observations de " refus de procéder à l'aménagement du poste de travail de Mme [redacted] ", traduit un peu d'empressement dans la mise en oeuvre d'un contrat de travail, incompatible avec les impératifs économiques de la société.

Au delà du fait que des éléments peuvent révéler une volonté d'éviter une mise en oeuvre plus généralisée du télétravail au sein de l'entreprise, l'employeur, à travers ses décisions, a fait montre d'un manque d'intérêt pour la situation de Mme [redacted]

Il ne peut justifier que lesdites décisions sont étrangères à toute discrimination alors même que des éléments, comme la réintroduction de plages horaires, permettent de constater que la lourdeur des contraintes inhérentes au handicap de la salariée, et la limitation de ses possibilités de contrôle de la prestation de travail de cette dernière, lui ont posé problème.

Il convient au regard de ces éléments d'infirmier le jugement entrepris et de dire que Mme [redacted] a été victime de discrimination en raison de son état de santé caractérisé notamment par son handicap.

Une telle discrimination constitue un manquement grave de l'employeur justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle doit produire les effets d'un licenciement nul.

En effet la poursuite de la relation de travail est impossible compte tenu de l'état de santé de la salariée et de la nécessité d'éviter les situations de stress, dont l'existence ne peut être exclue au regard du climat de suspicion mutuelle régnant entre les parties, étant précisé que la situation a perduré de longs mois.

En ce qui concerne le montant des dommages et intérêts devant être alloués à la salariée au titre de la nullité du licenciement, le salaire devant être pris en compte est celui attaché à l'avenant proposé le 26 septembre 2012 et signé par la salarié le 27 novembre 2012.

En effet ce contrat, conforme aux préconisations du médecin du travail, a été validé par la salariée, pour laquelle il n'est pas véritablement argué, et en toute hypothèse établi une violation de son consentement, seule l'absence de mise en oeuvre dudit contrat imputable à l'employeur devant être prise en compte au titre d'une discrimination, et par la même de la résiliation judiciaire.

Au regard de l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise, de sa qualification et de sa capacité à retrouver un emploi manifestement réduite par son état de santé, des circonstances de la rupture et plus particulièrement l'incapacité de l'employeur malgré ses importants moyens de fournir du matériel informatique dans un délai raisonnable, il convient d'allouer à Mme la somme de 16000 euros.

La salariée a droit par ailleurs au paiement d'une indemnité de préavis d'un montant de 1046,20 euros outre celle de 104,62 euros pour les congés payés afférents, ainsi que d'une indemnité conventionnelle de licenciement à hauteur de 2142,90 euros.

De la demande en dommages et intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de résultat

La salariée demande que lui soit octroyé des dommages et intérêts pour violation par l'employeur de son obligation de résultat en matière de protection de la santé de ses salariés.

Elle fait valoir à ce titre que son état de santé s'est dégradée en raison du stress généré par les difficultés liées à la discrimination imputable à la société, et produit deux certificats médicaux corroborant ses allégations quant à la détérioration de son état de santé.

Toutefois si ladite détérioration, qui malheureusement est constante depuis plusieurs années ayant débuté bien avant la déclaration d'incapacité de la salariée, est incontestable, pour autant aucun élément ne permet de faire un lien entre celle-ci et les agissements de l'employeur, les rédacteurs des documents ayant d'ailleurs pris soin de mentionner s'être référé aux dires de Mme avant d'évoquer des problèmes professionnels ayant généré un stress.

Il convient au regard de ces éléments de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande en dommages et intérêts formulée à ce titre.

De la demande en indemnité d'occupation au titre du télétravail

Mme _____ soutient que la mise en oeuvre du télétravail constitue une violation de son domicile de sorte qu'elle a droit à une indemnité d'occupation.

Toutefois, rien n'obligeait l'employeur à verser à la salariée une indemnité d'occupation au titre du télétravail, dès lors que cette mesure, qui nécessite l'accord des deux parties au contrat de travail, n'a pas été imposée dans les faits à la salariée, la société ayant simplement pour obligation de prendre en charge les éventuelles dépenses liées à l'utilisation du matériel informatique au domicile de la salariée, comme il lui appartient de procéder à son installation et son entretien.

Il convient donc au regard de ces éléments de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la salariée de cette demande.

De la demande en dommages et intérêts pour défaut d'information de la modification de la convention de prévoyance de la _____

S'il est patent que la salariée n'a pas été informée de la modification de la convention de prévoyance de la _____ cette dernière étant dans l'impossibilité de justifier d'une telle information, se contentant d'affirmer lui avoir envoyé une lettre simple, pour autant celle-ci ne justifie pas de l'existence d'un préjudice.

De la demande en dommages et intérêts pour traitements vexatoires et humiliants

Indépendamment de l'indemnisation de la nullité de son licenciement, un salarié, qui a subi un préjudice lié aux agissements vexatoires ou humiliants de son employeur, peut en obtenir réparation si celui-ci est distinct du préjudice réparé par l'allocation de dommages et intérêts pour licenciement nul, et en lien avec une faute distincte de celle ayant entraîné la nullité du licenciement.

En l'espèce il convient de constater qu'au delà de l'absence de mise en oeuvre de l'avenant devant formaliser le reclassement de la salariée, le directeur des ressources humaines de la société n'a pas hésité à présenter la salariée comme responsable de la situation, en faisant valoir en outre auprès du médecin du travail que celle-ci avait continué à percevoir son salaire sans fournir de prestation de travail, de sorte que la société aurait pu la licencier.

De tels propos, au delà de leur caractère erroné, ne tiennent absolument pas compte de la situation de la salariée, et sont à son égard vexatoires en ce qu'ils induisent que la salariée a tiré profit de ladite situation.

Il convient au regard de ces éléments d'infirmier le jugement entrepris et d'allouer à la salariée la somme de 2000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation de ce préjudice.

De la demande en rappel de salaire

Il convient de débouter la salariée de sa demande en rappel de salaire fondée sur la rémunération fixée par le contrat en vigueur avant l'inaptitude, dès lors que l'avenant proposé le 26 septembre 2012 et signé par la salariée le 27 novembre 2012, qui est conforme aux préconisations du médecin du travail, doit recevoir application dans les relations entre les parties, seule l'absence de mise en oeuvre dudit contrat imputable à

l'employeur ayant été prise en compte au titre d'une discrimination, et par la même de la résiliation judiciaire.

De la demande au titre des intérêts

Aucun élément de fait ne justifiant qu'il soit procédé à un report du point de départ des intérêts, ceux-ci doivent courir à compter du prononcé du jugement.

S'agissant de la capitalisation des intérêts, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article 1154 du Code civil, les intérêts échus des capitaux peuvent produire des intérêts, ou par une demande judiciaire, par une convention spéciale, pourvu que, soit dans la demande, soit dans la convention, et qu'il s'agisse des intérêts dus au moins pour une année entière.

En l'espèce il n'est pas démontré que le retard apporté au paiement d'une créance ou le non paiement de celle-ci soient dus à l'attitude fautive du salarié, de sorte qu'il convient en application des dispositions de l'article 1154 du Code civil d'ordonner la capitalisation des intérêts échus sur ces sommes.

De la demande en affichage de l'arrêt de la cour d'appel

Il n'y a pas lieu d'ordonner à titre de réparation du préjudice subi par le salarié l'affichage sous astreinte du présent arrêt, dès lors qu'au regard de la nature de son dommage, et des éléments de la procédure, une telle modalité n'est pas adaptée, et que les décisions prises par la cour à titre indemnitaire sont suffisantes à réparer son préjudice.

De la demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité commande de condamner la société à payer à Mme la somme de 3500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Des dépens

La société , qui succombe au principal, doit être condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit que Mme n'a pas été victime d'actes discriminatoires, en ce qu'il l'a débouté de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, de sa demande en dommages et intérêts pour licenciement nul et de ses demandes indemnitaires subséquentes, de sa demande en dommages et intérêts pour traitement vexatoire, de sa demande en capitalisation des intérêts, en ce qu'il a condamné Mme à payer la somme de **350 euros (trois cent cinquante euros)** au titre de l'article 700 du code de procédure civile, et aux dépens, et le confirme pour le surplus,

Statuant à nouveau,

Dit que Mme a été victime d'agissements de discrimination,

Prononce la résiliation du contrat de travail aux torts de la société

Dit que la résiliation doit produire les effets d'un licenciement nul,

Condamne la société à payer à Mme
les sommes suivantes :

-16000 euros (seize mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul

-1046,20 euros (mille quarante six euros et vingt centimes) à titre d'indemnité de préavis outre celle de **104,62 euros (cent quatre euros et soixante centimes)** pour les congés payés afférents

-2142,90 euros (deux mille cent quarante deux euros et quatre vingt dix centimes) à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement

-2000 euros (deux mille euros) à titre de dommages et intérêts pour traitement vexatoire

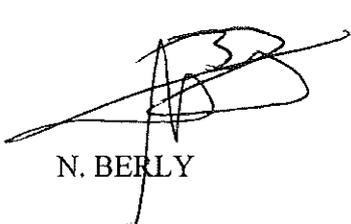
-3500 euros (trois mille cinq cents euros) au titre de l'article 700 du code de procédure civile

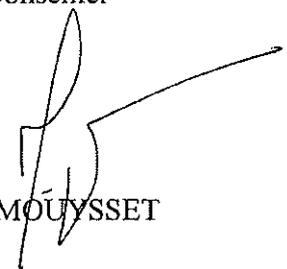
Dit que les intérêts échus seront eux-mêmes productifs d'intérêts dès lors qu'ils seront dus pour une année entière à compter du 5 mai 2014 , date à laquelle la demande d'anatocisme a été formée pour la première fois,

Condamne la société aux dépens.

LE GREFFIER

Pour le Président Empêché
Le Conseiller


N. BERLY


A. MOUYSSET

POUR COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier

