

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE SAINT-DENIS**  
5, avenue André Malraux  
Champ Fleuri  
CS 81 027  
97495 SAINTE CLOTILDE CEDEX  
Tél: 0262 40 23 45

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT**

RG N° F 15/00246

SECTION Commerce

AFFAIRE

X  
DEFENSEUR DES DROITS

contre

Y

MINUTE N° 17/205

NOTIFIE LE :  
FORMULE EXECUTOIRE  
délivrée le :

Appel ou pourvoi  
n°  
du  
par demandeur ou défendeur

Arrêt n°  
du

Prononcé à l'audience publique du bureau de jugement du  
28 Juillet 2017

Par Monsieur Jean Patrick THERINCA, Président (S)  
Assisté(e) de Madame Monique DARDENNE, Greffier

Madame X

Assistée de Me Judith BAUMONT (Avocat au barreau de  
SAINT DENIS) substituant la SCP CHICAUD-LAW-YEN

LE DÉFENSEUR DES DROITS

7 rue Saint-Florentin  
75409 PARIS CEDEX 08  
Représenté par Monsieur  
technique)

(conseiller

DEMANDEURS

Y

en la personne de son représentant légal

Représenté par la SCP BELOT AKHOUN CREGUT  
HAMEROUX

DEFENDEUR

COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT

Lors des débats et du délibéré à l'audience publique du 01  
Juillet 2016:

Monsieur Jean Patrick THERINCA, Président Conseiller (S)  
Monsieur Danio RICQUEBOURG, Assesseur Conseiller (S)  
Monsieur Guillaume HOARAU, Assesseur Conseiller (E)  
Monsieur Jean Luc RAMASSAMY, Assesseur Conseiller (E)  
Assistés lors des débats de Madame Monique DARDENNE,  
Greffier

PROCEDURE :

Mme X  
2015.

, LE DÉFENSEUR DES DROITS a saisi le Conseil le 16 Avril

Les parties ont été convoquées au bureau de conciliation du 24 Août 2015.  
L'affaire a été renvoyée au bureau de jugement pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17 et 19 du Code du Travail.

A l'audience du 01 Juillet 2016, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré au 16 décembre 2016

Les parties ont été avisées que le jugement serait prononcé en audience publique.

Le délibéré a été prorogé au 28 juillet 2017

**Chef(s) de la demande**

**Mme X**

- Indemnité compensatrice de préavis : 3 057,44 €
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement : 1 528,72 €
- Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 9 172,32 €
- Dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et discriminatoire : 27 516,96 €
- Remise de bulletin de paye sous astreinte de octobre 2014
- Contestation relative à l'attestation destinée à POLE EMPLOI
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 500,00 €
- PAR CONCLUSIONS RECUES LE 16/12/2015, Mme X demande également :
- Préjudice moral : 5 000,00 €
- Rémunération du 2/02/14 : 90,00 €
- 13ème mois 1 528,72 €
- Elle porte sa demande au titre de l'article 700 CPC à : 4 000,00 €
- Ordonner l'exécution provisoire

**Demande(s) reconventionnelle(s)**

- Y**
- Débouter de toutes les demandes
- Article 700 du Code de Procédure Civile : 2 000,00 €
- Condamner la partie demanderesse aux dépens.

\*\*\*\*\*

**FAITS ET MOYENS**

**La Demanderesse**

Madame X a été embauchée par la société Y en qualité de secrétaire médicale suivant contrat de travail à durée indéterminée, à compter du 22 janvier 1996 .ce » titre elle travaillait 35h par semaine réparties du lundi au samedi entre 8h et 18h.

Fin 2 avec l'état de santé en 013, la société envisage l'extension des horaires d'ouverture. Madame X donne son accord le 22 novembre 2013 y compris pour travailler le dimanche à condition de ne pas travailler après 19h pour ne pas avoir à conduire la nuit.

Elle est en congé du 10 décembre 2013 au 31 janvier 2014 et découvre à sa reprise qu'elle travaille onze jours jusqu'à 22h en février.

Le 5 février 2014 elle est reçue par le Médecin du Travail au cours de sa visite périodique, lequel la déclare temporairement inapte à son poste. Elle est alors placée en congés de maladie. Sa reprise étant prévue le 8 mai 2014 dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, le Médecin du Travail préconise un aménagement de son poste de travail : pas de travail après 18h, pas de travail le dimanche et les jours fériés.

L'employeur ayant refusé d'aménager le poste, l'arrêt de travail est prolongé.

Par décision du 7/08/2014 de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées, Madame X est reconnue travailleur handicapé du 7 août 2014 au 31 juillet 2018.

Le 21 octobre 2014 le Médecin du Travail déclare Madame X apte avec restrictions. Le jour même son employeur refuse ces préconisations.

Le 22 octobre 2014 le Médecin du Travail déclare Madame X définitivement inapte à son poste de secrétaire médicale en précisant qu'elle serait apte « sans travail après 18h et sans plus d'un dimanche ou un jour férié par mois et alors avec une doubleure ».

Par courrier du 17 décembre 2014 la Y contacte la médecine du travail afin d'envisager le reclassement sur un autre poste par transformation de poste ou mutation. Par courrier du 5 janvier 2015 le Médecin du Travail répond que l'inaptitude de Madame X est fonction des horaires de travail.

Madame X conteste fermement l'affirmation de la Y selon laquelle elle aurait souhaité être licenciée ou partir en retraite anticipée. Ces attestations ne sont étayées par aucun élément de preuve, elles sont purement gratuites et inopérantes.

L'employeur affirme qu'il n'y a jamais eu de changements d'horaires imposés unilatéralement mais mise en œuvre d'un accord de tous les salariés acté le 22 novembre 2013. Force est de constater qu'aucun élément ne vient confirmer l'existence d'un tel accord. L'employeur reconnaît avoir été informé que Madame X ne souhaitait pas travailler de nuit mais a persisté dans sa volonté à lui imposer des horaires de nuit. Le passage en horaires de nuit constitue une modification substantielle du contrat de travail d'une part au regard du mauvais état de santé de Madame X constaté par plusieurs professionnels et connu de l'employeur, d'autre part au fait que le travail de nuit est nécessairement plus stressant qu'en journée du fait de la hausse de l'activité dans cette tranche horaire.

L'employeur disant le reclassement impossible notifie son licenciement à Madame X le 12 février 2015.

Le 29 juillet Madame X saisit le Défenseur des Droits Vu son âge et son ancienneté dans l'entreprise Madame X a saisi le Conseil des Prud'hommes le 16 avril 2015 afin de voir réparé le préjudice lié à la rupture de son contrat de travail qu'elle estime sans cause réelle et sérieuse et discriminatoire, sans qu'aient été effectués des recherches de reclassement.

En conséquence le Conseil des Prud'hommes fera droit à toutes les demandes de Madame X liées à son licenciement ainsi qu'à ses demandes de paiement de 5 000 € au titre du préjudice moral, 90 jours au titre du paiement de dimanche 2 février 2014 dû, 1528,72 € au titre du 13e mois, 4000 € au titre de l'article 700 code de procédure civile, et condamnera la Y à communiquer le bulletin de paye du mois d'octobre 2014 ainsi que l'attestation PÔLE EMPLOI rectifiés sous astreinte.

#### le Défenseur des Droits

le Défenseur des Droits en ses observations après enquête rappelle le principe général de non-discrimination posé par l'art L 1132-1 du Code du travail et considère qu'en l'espèce l'employeur n'a pas respecté les préconisations émises par le Médecin du Travail concernant l'aménagement du poste de travail de Madame X ce qui est constitutif d'une discrimination en lien avec son état de santé et son handicap au sens des articles L.1132-1 et L.5213-6 du code du travail, mais aussi d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de prévue par l'art L.4211-1 du code du travail.

le Défenseur des Droits considère que le licenciement pour inaptitude n'était ni nécessaire, ni objectif, ni approprié et qu'il encourt la nullité.

#### La Défenderesse

La Société X expose que Madame X avait depuis 3 ans exprimé le souhait de ne plus travailler au sein de la structure et souhaitait être licenciée ou partir en retraite anticipée suivant dispositif légal.

L'employeur ayant refusé de la licencier, elle a changé de stratégie.

Dans le même temps l'employeur qui n'employait que deux secrétaires a envisagé de changer l'organisation et les plages de travail du secrétariat.

La Société Y souhaitait disposer d'une troisième personne pour couvrir la nouvelle plage horaire de 7h30 à 22h et le dimanche de 9h à 20h.

Les deux secrétaires ont été conviées à une première réunion le 22 novembre 2013 et invitées à présenter leur souhait pour la mise en place du changement d'organisation. Cette nouvelle organisation prévoyait l'embauche d'une troisième secrétaire, une augmentation de 25% sur les heures du soir et de WE sans modification du nombre d'heure de travail. Lors de cette réunion Madame X a émis le souhait de voir groupés les deux jours d'affilés et de terminer le dimanche soir à 20h après un mois d'essai. Elle avait donné son accord pour travailler le WE et évoqué sans plus de détail un problème de conduite de nuit. L'accord a été acté le 22 novembre 2016. Rapidement Madame X s'est mise en arrêt de maladie et n'a pratiquement jamais repris le travail.

Les tâches confiées aux secrétaires sont, de jour, des tâches administratives : les commandes de fournitures et matériel médical, de nuit : prendre la carte vitale du patient, ouvrir un dossier médical sur écran et établir la facture, uniquement. De plus, en cas de problème, un bouton d'alarme a été installé sous leur bureau. S'il y a du stress dans un service d'urgence, celui-ci est maîtrisé et il n'est pas plus intense les samedi et dimanche.

Madame X invoque les arrêts maladie justifiés par son cardiologue car « stressée par nouveaux horaires », « conditions de travail incompatibles avec terrain actuel », « retentissement des tâches et rythmes sur le TA » alors qu'elle n'a travaillé que 2 jours après 18h avant cet arrêt. Ce retentissement cardiologique n'est cependant pas justifié par les conclusions du médecin « symptômes cardio-vasculaires, elle va bien » confirmé deux mois après « pas lieu d'augmenter la thérapeutique ».

L'avis de la médecine du travail est totalement contradictoire, pourquoi y a-t-il stress seulement après 18h et un WE par mois ? pourquoi Madame X peut travailler le samedi et pas le dimanche ? S'agissant du stress s'il y a, le stress administratif serait dû à des cas d'urgence vitale où les secrétaires n'ont pas de rôle particulier et les situations stressantes quand à la sécurité, ont été largement diminuées par la mise en place de système de sécurité complémentaire. Si stressant, Le poste l'aurait été sur toutes les plages horaires.

La Y a parfaitement connaissance de la qualité de travailleur handicapé de la demanderesse, c'est pour cette raison qu'elle a fait appel à la SAMETH, dont les propositions avaient un coût important dépassant ses possibilités, d'où le licenciement pour inaptitude définitive déclarée par la médecine du travail.

S'agissant de la procédure de licenciement elle a été parfaitement respectée comme en attestent les différents échanges entre la Y et il n'y a pas lieu à dommages et intérêts.

Le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, l'inaptitude, définie, explicitée et reconnue par la salariée. Il n'y a pas eu de modification unilatérale du contrat de travail, tous les agents y compris la demanderesse avaient donné leur accord express relatif à sa modification.

L'obligation de reclassement ne pouvait s'appliquer qu'à la structure Y et non à un quelconque groupe. L'employeur a cherché si parmi les trois postes de secrétaire médicale puisqu'il n'y a pas d'autre salariées, il pouvait y avoir un reclassement ou un « arrangement », efforts attestés par la lettre de licenciement avec l'aide de la SAMETH. L'employeur a satisfait à ses obligations de reclassement.

Enfin n'étant pas venue travailler le 2 février 2014 sans justificatif, le congé maladie prenant effet le 3 février, Madame X n'avait pas à être rémunérée ce jour là et la feuille Pôle Emploi n'a pas à être rectifiée.

La demanderesse sera déboutée de toutes ses demandes et condamnée à payer 2000€ au titre de l'art 700 du Code de Procédure Civile à la Y

### MOTIVATION

Attendu que lors d'une réunion des médecins et secrétaire de la Y le 22 novembre 2013 que Madame X a donné son accord pour une modification de son emploi du temps mais a fait savoir qu'elle ne souhaitait pas travailler après 19 heures pour éviter de conduire la nuit,

Que l'employeur au fait des problèmes de santé de la demanderesse reconnaît que Madame X a posé cette condition aux modifications horaires mais à quand même accepté des changements impliquant des horaires de nuit, planning du mois de février produit en faisant foi,

Que Madame X a été mise par la suite en arrêt de maladie et reconnue et temporairement inapte à son poste,

Que sa reprise a été prévue dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique du 8 mai 2014 et que le Médecin du Travail a préconisé l'aménagement suivant : « pas de travail après 18 heures, pas de travail le dimanche et des jours fériés »

Que l'employeur ayant refusé d'aménager le poste en conséquence, l'arrêt de travail de Madame X a été prolongé

Que dans la perspective d'une reprise le 21 octobre 2014 le Médecin du Travail a déclaré la demanderesse apte avec restrictions,

Que l'employeur a refusé les préconisations du médecin du travail pour des raisons tant financières qu'organisationnelles,

Que le médecin du travail, par avis des 22 octobre et 6 novembre 2014 a déclaré Madame X définitivement inapte à son poste de secrétaire sauf à ne pas travailler « après 18 heures et sans plus de dimanches ou jours fériés par mois et alors avec une doublure »

Que sur refus de l'employeur Madame X a été licenciée suite à cette déclaration d'inaptitude.

Attendu, que Madame X a été déclarée travailleur handicapée et c'est dans cette circonstance que l'employeur n'a pas respecté l'aménagement de son poste de travail, ces faits sont constitutifs d'une discrimination en lien avec l'état de santé de la demanderesse au sens de l'article L.1132-1 du code du travail.

Attendu que l'employeur a également manqué à son obligation de sécurité et de résultats prévus par l'article L. 4121 -1 du même code, puisqu'il n'apporte pas la preuve de sa recherche d'aménagement ou modifications du poste de travail de Madame X

le licenciement de Madame X sera déclaré sans cause réelle et sérieuse et discriminatoire.

À ce titre Madame X percevra 9172,32 € au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 10 518 € au titre de dommages-intérêts pour discrimination, 3 057,44 € au titre de l'indemnité de préavis.

Attendu que la demande à titre de préjudice moral n'est pas suffisamment soutenue, il n'y sera pas fait droit.

Attendu que la procédure de licenciement a été respectée, il ne sera pas fait droit à la demande y afférente.

Attendu que la demanderesse n'a pas travaillé le dimanche 2 février 2014 il ne sera pas fait droit à la demande de paiement de cette journée.

Attendu qu'aucune pièce ne justifie la demande de 1528,72 € au titre du 13ème mois, il ne sera pas fait droit à cete demande.

Attendu que les bulletin de salaire et attestation Pôle Emploi sont correctement rédigés il ne sera pas fait droit à la demande à ce titre.

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la demanderesse les frais qu'elle a pu engager pour la présente procédure elle percevra 1000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Attendu que rien ne justifie la demande d'exécution provisoire il n'y sera pas fait droit.

### PAR CES MOTIFS

Le Conseil, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement prononcé en audience publique, Contradictoire, et en premier ressort.

Dit que la rupture du contrat de travail de Madame X est sans cause réelle et sérieuse et discriminatoire.

Condamne la Y en la personne de son représentant légal à payer à Madame X

- 9 172,32 € au titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 10 518 € au titre de dommages-intérêts pour discrimination,
- 3 057,44 € au titre de l'indemnité de préavis
- 1 000 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Déboute Madame X pour le surplus de ses demandes.

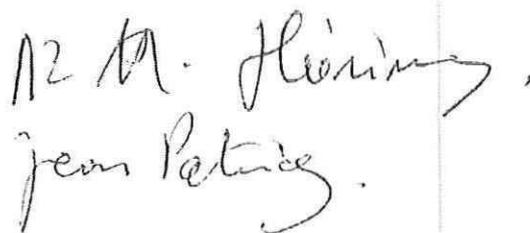
Condamne la : Y en la personne de son représentant légal aux dépens

En foi de quoi, le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

LE GREFFIER



LE PRÉSIDENT



En conséquence la RÉPUBLIQUE FRANÇAISE mandate et enténie  
à tous Prud'hommes de ce ressort, de même elle désigne à  
ceux-ci le Juge d'Instance, Greffier et un Procureur de la République  
et d'ordonner la force de la loi de ce ressort à tous Comptes rendus  
régulièrement reçus.  
En la forme et présente qu'elle, certifie conforme à la minute du  
dit jugement et de tel. Ce par le Greffier en Chef du Conseil de Prud'hommes  
de Saint-Denis (Réunion), conformément à la loi.

 Directeur de Greffe

