

JUGEMENT

N° RG F 17/01741 - N° Portalis
DCYS-X-B7B-FSQA

SECTION Commerce

DÉPARTITION

AFFAIRE

X épouse
contre
SARL Y

DÉFENSEUR DES DROITS

MINUTE N°

JUGEMENT DU
20 Février 2020

Qualification :
contradictoire
premier ressort

Notification le :
20 Février 2020

Mis à disposition au greffe le : 20 Février 2020

décision signée par Madame Frédérique CHOVET, Président Juge
départiteur

et par Madame Rozenn COURTEL, greffier,

entre

Madame X
née le
Lieu de naissance :

Partie demanderesse, Assistée de Me Nathalie VIARD-GAUDIN
(Avocat au barreau de LYON)

et

SARL Y
N° SIRET :

Partie défenderesse, Représentée par Monsieur Z
(Gérant) lui-même assisté de Me Christine ETIEMBRE
(Avocat au barreau de LYON)

DÉFENSEUR DES DROITS

TSA 90176
75334 PARIS

Représenté par Me Samir BORDJI (Avocat au barreau de LYON)
substituant Me Yasmina BELKORCHIA (Avocat au barreau de
LYON)

a présenté ses observations en application de l'article 33 de la loi
organique n°2011-333 du 29 mars 2011 et en suite de sa Décision
n°2018-227 du 25 Octobre 2018.

Audience de plaidoirie le 19 Décembre 2019

- Composition du bureau de jugement lors des débats,

Madame Frédérique CHOVET, Président Juge départiteur
Madame Sophie GIUSTI, Conseiller Salarié
Assesseur

Assistés lors des débats de Madame Rozenn COURTEL, greffier

PROCÉDURE

Madame X épouse a saisi le Conseil par requête reçue au greffe le 09 Juin 2017.

Les parties ont été convoquées en date du 12 Juin 2017 (AR signé le 14/06/2017 par la SARL Y) pour le bureau de conciliation du 10 Juillet 2017, devant lequel elles ont comparu.

En l'absence de conciliation l'affaire a été renvoyée au bureau de jugement du 12 Novembre 2018 pour lequel les parties ont été convoquées en application des dispositions des articles R 1454-17, R 1454-18, R 1454-19, R 1454-20 et R 1454-21 du Code du Travail.

A cette audience, le Conseil a entendu les explications des parties et mis l'affaire en délibéré.

Le Conseil s'est déclaré en partage de voix le 18 Mars 2019.

Les parties ont été convoquées en date du 19 Septembre 2019 pour l'audience de départition du 19 Décembre 2019.

A cette dernière audience, les parties ont comparu comme indiqué en première page.

Les parties entendues en leurs explications, l'affaire a été mise en délibéré au 20 Février 2020

Les parties ont été avisées que le jugement serait rendu public par mise à disposition au greffe.

Madame X épouse (alors domiciliée)
était engagée le 4 mars 2013 en qualité d'assistante administrative et commerciale par la société (ayant alors son siège au)
) qui commercialise des figurines et des univers en matière plastique et applique la Convention Collective Nationale du Commerce de Gros. Au dernier état de sa collaboration la salariée percevait un salaire mensuel brut de 2 000,00 € pour 151,67 heures.

Madame X (désormais domiciliée)
) était en congé maternité du 13 novembre 2014 au 27 mai 2015 puis en congé parental jusqu'au 31 janvier 2016.

La dernière semaine de janvier 2016 la salariée informait son employeur de son retour effectif le 1^{er} février 2016.

Compte tenu du départ en décembre 2015 du Directeur de la société (Monsieur A) dont le remplaçant ne devait arriver qu'en mai 2016, des salariés de l'entreprise dont Madame B se rendaient à la Foire du jouet de . C'est dans ce contexte que Madame B suggérait fin janvier 2016 à Madame X de différer son retour par une dispense d'activité avec maintien de la rémunération ce que la salariée refusait.

Le 1^{er} février 2016 la salariée reprenait son poste.

Par courrier du 8 février 2016 l'employeur proposait de dispenser la salariée d'activité jusqu'au 15 février 2016 ce que cette dernière refusait.

Par lettre recommandée du 10 février 2016 (présentée mais refusée le 12 par la salariée) l'employeur, informé que la salariée se serait connectée les 1^{er} et 2 février 2016 sur la messagerie professionnelle de Madame B pour y consulter les mails de cette dernière, la convoquait à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour faute grave avec mise à pied à titre conservatoire.

Madame X placée en arrêt maladie à compter du 11 février 2016, écrivait à l'employeur le 12 février 2016 pour indiquer *“ avoir repris le 1^{er} février 2016 sans bureau et sans outil de travail, (...), avoir, en attendant l'installation d'un poste de travail, été dans l'obligation de m'installer sur les postes disponibles pour pouvoir commencer à travailler selon les instructions de l'assistante de direction ”*, que *“ depuis mon retour, je ne trouve aucun changement concernant mon poste et reprend mes activités aux mieux, du fait d'une privation totale d'information concernant l'évolution de la société et les changements qui ont pu intervenir pendant mon congé. Par ailleurs depuis mon retour, j'ai totalement été écartée de toute information concernant l'activité de la société ”* et faire état de l'annonce de la suppression de son poste, de ses responsabilités et fonctions depuis le 8 février 2016 date du retour de l'assistante de direction. En réponse le 18 mars 2016 l'employeur contestait la version faite par la salariée en rappelant la *“ réintégrer dans un emploi similaire sans aucune modification de son contrat de travail et correspondant à sa classification ”* et en listant précisément ses fonctions.

L'employeur ne devait finalement pas donner suite à la procédure de licenciement pour faute grave initiée le 10 février 2016.

L'arrêt maladie du 11 février ayant pris fin le 9 mars 2016, Madame X reprenait son poste le 10 mars 2016.

A compter du 11 mars 2016 la salariée était placée en arrêt maladie.

Par courriers du 22 avril 2016 Madame X sollicitait l'intervention de l'Inspecteur du travail et du Défenseur des droits en raison d'un harcèlement moral.

Au terme de l'arrêt maladie la visite de reprise de Madame X avait lieu le 18 mai 2016, le médecin du travail concluant: *"apte au poste d'assistante commerciale et administrative avec aménagement un nécessaire accord sur les nouvelles missions faisant suite au congé parental, qui ne doivent pas être trop éloignées du contenu du poste initial en date de juin 2010"*.

Le 19 mai 2016 le nouveau Directeur Monsieur Z prenait son poste.

A compter du 19 mai 2016 Madame X était en arrêt de travail.

Le médecin du travail, sollicité par le médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, voyait la salariée le 21 juin 2016 dans le cadre d'une visite de pré-reprise et concluait *" pas d'avis donné ce jour. Une inaptitude devra être envisagée lors de la visite de reprise à partir du 26 juin dès la fin de son arrêt de travail"*.

Le 23 juin 2016 Madame X était placée en arrêt maladie pour *"anxi-dépression de type réactionnel déclarée professionnelle"* et elle sollicitait de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie la *"reconnaissance du caractère professionnel de l'anxi-dépression du 23 juin"*.

Le 24 juin 2016 l'arrêt de travail de la salariée était prolongé jusqu'au 31 août 2016 puis régulièrement tous les mois jusqu'au 4 décembre 2016.

Le 27 juin 2016 le médecin du travail déclarait la salariée *" apte au poste d'assistante commerciale et administrative"*.

En juillet 2016 la société déménageait pour installer son siège social
à

Le 1^{er} août 2016 Madame X contestait l'avis d'aptitude du 27 juin 2016.

Le 18 octobre 2016 l'inspecteur du travail rendait la décision suivante:

"- Considérant que le Docteur a délivré en date du 27 juin 2016 un avis médical ainsi libellé "apte au poste d'assistante commerciale et administrative"

- Considérant que Madame X conteste le fait que le médecin du travail l'ait déclaré apte à son poste alors que selon elle, son état de santé ne lui permet pas de reprendre le travail dans cette entreprise

- Considérant que Madame X fait état d'une situation de harcèlement et de discrimination ayant durablement affecté sa santé, que cette situation fait suite à son retour de congé parental

- Considérant en effet

oqu'à son retour de congé parental, Madame X n'a pas retrouvé son poste du fait d'une réorganisation de l'entreprise, qu'on lui a imposé

oralement, puis par écrit, une dispense d'activité dans l'attente de la signature d'une rupture conventionnelle,

o que suite à son refus de cette dispense d'activité et de la rupture conventionnelle la société lui a envoyé une convocation à entretien préalable à licenciement pour faute grave,

o que des fonctions sans équivalence avec les précédentes tâches et responsabilités exercées par la salariée lui ont été confiées.

- Considérant

o que cette situation a conduit Madame X à être en arrêt maladie, à différentes reprises, pour dépression,

o que Madame X a sollicité la reconnaissance d'une maladie professionnelle

- Considérant qu'aujourd'hui, même si la nouvelle direction de l'entreprise assure que le poste initial de Madame X est effectivement disponible, la santé de Madame X apparaît durablement altérée. De plus, la non reconnaissance du préjudice subi par Madame X depuis février 2016 ne permet pas une reprise du travail serein et dans des conditions permettant de préserver sa santé, ce qui est confirmé par son médecin traitant et par le Médecin Inspecteur Régional du Travail dans son avis du 11 octobre 2016

DÉCIDE:

Article A: La décision implicite de rejet née le 4 octobre 2016 est retirée

Article 2 : Madame X est inapte à son poste d'assistante commerciale et administrative".

Par avis du 5 décembre 2016 le médecin du travail déclarait la salariée "inapte à tout poste, danger immédiat."

Le 5 décembre 2016 l'arrêt maladie de la salariée était prolongé.

Le 19 décembre 2016 la Caisse Primaire d'Assurance Maladie notifiait à Madame X son refus de prise en charge de la maladie "anxio-dépression du 23 juin 2016" du fait de l'absence de l'avis du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles

L'employeur ayant sollicité de l'AGEMETRA une étude du poste et des conditions de travail, l'étude de poste était réalisée le 4 janvier 2017 et par courrier du même jour le médecin du travail confirmait que les éléments médicaux concernant la salariée faisaient "obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise, y compris avec adaptation du poste, aménagement du poste ou mutation d'emploi".

Par mail du 5 janvier 2017 le médecin du travail indiquait qu'un reclassement dans une société du Groupe ne lui paraissait pas adapté compte-tenu de la situation.

Le 17 février 2017 l'employeur réunissait les délégués du personnel qui émettaient un avis favorable sur l'impossibilité de procéder au reclassement de la salariée.

Par courrier du 20 février 2017 l'employeur notifiait à la salariée les motifs s'opposant à son reclassement/ l'impossibilité de la reclasser.

Par lettre recommandée du 22 février 2017 l'employeur convoquait la salariée à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 3 mars 2017.

Par courrier recommandé du 7 mars 2017 Madame X était licenciée en ces termes:

" Suite à notre convocation du 22 février 2017 à un entretien fixé au 3 mars 2017 auquel vous ne vous êtes pas présentée, nous vous notifions par la présente votre licenciement motivé par l'impossibilité de vous reclasser au sein de notre entreprise et du groupe auquel elle appartient à la suite de la déclaration d'invalidité.

Nous vous rappelons les motifs qui s'opposent à votre reclassement dans notre entreprise et le groupe auquel elle appartient et qui vous ont été notifiés par courrier en date du 20 février 2017 et examinés lors de la réunion des Délégués du personnel du 17 février 2017.

Vous aviez été en arrêt de travail à compter du 10 février 2016.

A la suite de cet arrêt, le Médecin du Travail a délivré en date du 27 juin 2016 un avis médical d'aptitude.

Vous avez contesté l'avis du Médecin du travail auprès de l'Inspection du travail. Par décision du 18 octobre 2016, reçue le 21 octobre 2016, cette dernière vous a déclarée inapte à votre poste d'assistante commerciale et administrative.

Conformément à la procédure fixée par l'article R 4624-31 du code du travail, un deuxième examen par le médecin du travail est intervenu à l'issue d'un délai de deux semaines, soit le 5 décembre 2016.

Le médecin du travail a rendu l'avis suivant (deuxième visite):

" Certificat d'invalidité en un seul examen pour danger immédiat, art R 4624-31. Selon les éléments médicaux en ma possession et selon avis du Médecin Inspecteur du travail en date du 11 octobre 2016, je la déclare inapte à tous postes".

Suivant courrier du 13 décembre 2016 nous avons indiqué au Médecin du travail que nous devons rechercher toutes les possibilités d'aménagement de poste et à défaut de reclassement vous concernant et lui avons demandé de procéder à une étude de postes et de conditions de travail.

Suivant courrier du 4 janvier 2017, le Médecin du travail a précisé que l'étude de postes et des conditions de travail ne lui a pas permis d'identifier de poste compatible avec votre état de santé. De plus, et selon les éléments médicaux portés à la connaissance du médecin du travail, ce dernier a précisé que votre état de santé faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi dans l'entreprise, y compris avec adaptation du poste, aménagement du temps de travail ou mutation d'emploi.

Nous avons recherché tout poste de reclassement à l'étranger parmi les autres sociétés du groupe. Aucun poste n'a toutefois été trouvé.

Dans ces conditions, votre reclassement dans notre entreprise et dans le groupe auquel elle appartient s'avère impossible.

Votre contrat de travail sera donc rompu à la date de la présente notification de votre licenciement.

Toutefois, pour le calcul de votre indemnité de licenciement, votre ancienneté sera calculée en tenant compte du préavis de 2 mois (...)"

Le 3 avril 2017 le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles retenait un lien direct et essentiel entre la maladie (anxiodépression) et l'activité professionnelle.

Le 9 juin 2017 Madame X saisissait le Conseil de prud'hommes de LYON. Un procès-verbal de non-conciliation était établi le 10 juillet 2017.

Le 25 octobre 2018 le Défenseur des droits présentait ses observations écrites devant le Conseil de prud'hommes.

Après un procès-verbal de partage de voix du 18 mars 2019, l'affaire revenait à l'audience de répartition du 19 décembre 2019 et au dernier état de ses demandes Madame X sollicite la condamnation de l'employeur à lui verser avec le bénéfice de l'exécution provisoire de la décision à intervenir:

- 16 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination
- 20 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul du fait du harcèlement moral ou subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse
- 4 000,00 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 400,00 € au titre des congés payés afférents
- 1 428,00 € à titre de complément d'indemnité de licenciement
- 2500,00 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Le Défenseur des droits a soutenu ses observations écrites devant le Conseil de prud'hommes.

La société Y, qui conclut au débouté de Madame X demande d'écarter des débats les attestations fournies par le médecin traitant et le médecin du travail et de rejeter les observations du Défenseur des droits car mal fondées.

A titre reconventionnel l'employeur sollicite la condamnation de la salariée à lui verser 5 000,00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, le Conseil se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées, qu'elles ont fait viser par le greffier lors de l'audience de plaidoiries et qu'elles ont à cette occasion expressément maintenues et soutenues oralement en indiquant n'avoir rien à y ajouter ou retrancher.

MOTIFS ET DÉCISION

Sur la discrimination

Madame X rappelle que dès mars 2015 date de sa demande à bénéficier d'un congé parental l'employeur était informé de son retour fixé au 1^{er} février 2016 et était donc en mesure de s'organiser en conséquence. En réalité l'employeur a attendu la veille de son retour pour l'appeler, l'informer de la suppression de son poste, lui proposer une rupture conventionnelle et lui demander de ne plus se présenter. Par suite de son refus, elle s'est retrouvée privée de ses outils de travail, dispensée d'activité durant une semaine puis convoquée à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave avec mise à pied conservatoire. Devant sa résistance, l'employeur tout en

contestant la suppression de son poste en parlant de "réorganisation en cours" et du fait que la foire du jouet l'aurait empêché de l'accueillir à son retour, a alors fait mine de lui proposer un poste n'entraînant, selon lui, "aucune modification de son contrat" consistant à l'aider à préparer le déménagement de l'entreprise.

Madame X, ayant dénoncé cette situation au délégué du personnel, à l'inspection du travail et au défenseur des droits, produit leurs réponses ainsi que l'avis du 18 mai 2016 du médecin du travail indiquant la nécessité "d'un accord sur les nouvelles missions faisant suite au congé parental qui ne doivent pas être trop éloignées du contenu du poste initial", la décision du 18 octobre 2016 de l'inspection du travail intervenue à la suite de sa contestation de l'avis d'aptitude du 27 juin 2016, le témoignage de Madame B ainsi que la décision de reconnaissance de maladie professionnelle après avis du Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles. L'attitude discriminatoire de l'employeur a entraîné un syndrome anxio-dépressif post traumatique constaté le 21 juin 2016 par le médecin du travail.

En réparation des préjudices subis (frais de transport pour se rendre aux diverses visites médicales, frais de lettres recommandées, frais de garde de l'enfant) Madame X sollicite 16 000,00 € à titre de dommages et intérêts.

Au soutien de ses observations écrites le Défenseur des droits expose que les éléments recueillis au cours de l'enquête permettent de constater que Madame X a fait l'objet, à son retour de congé parental, d'une discrimination en raison de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse, caractérisée d'une part, par le fait qu'elle n'a pas retrouvé son emploi ni un emploi similaire et, d'autre part, par une dégradation de ses conditions de travail et de son état de santé constitutif d'un harcèlement ayant conduit à son licenciement pour inaptitude.

L'employeur, qui conclut au rejet de la demande, rappelle que l'intervention du Défenseur des droits et la position qu'il retient ne lie pas la juridiction prud'homale et que la modification, ou non, du poste doit être analysée in concreto au 1^{er} février 2016 date du retour de la salariée et au regard des fonctions qui lui sont réellement confiées.

Or, la salariée, en congé parental de huit mois, avait la possibilité de le prolonger et dans la mesure où l'employeur ne peut s'opposer à une démarche tardive de la salariée visant à prolonger son congé, il ne peut lui être reproché dans ce contexte un manque d'anticipation.

L'employeur explique avoir en tout état de cause été en mesure d'accueillir Madame X à son retour de congé parental toutefois, compte tenu du fait que l'entreprise avait évolué durant l'absence de la salariée, que les tâches du service comptabilité et administration des ventes avaient été réparties différemment, que le poste de Directeur était vacant depuis décembre 2015, que des salariés de l'entreprise dont Madame B se trouvaient la dernière semaine de janvier 2016 au salon du jouet en Allemagne et que le déménagement de la société sur était programmé pour juillet 2016, il lui a été proposé une dispense de travail jusqu'au 15 février 2016 que Madame X a refusée. L'employeur souligne qu'il a bien tenu compte de ce refus et Madame X a repris son poste le 1^{er} février 2016 et a travaillé jusqu'à son arrêt maladie le 10 février 2016.

L'employeur conteste la version donnée par Madame X de l'entretien du 8 février 2016 ayant porté sur une dispense de travail en relevant des

incohérences avec les écrits de Madame B et le contenu des mails adressés et reçus par la salariée du 1^{er} au 10 février 2016 dans lesquels celle-ci indique avoir repris le poste qu'elle occupait avant son congé maternité puis parental.

De même, le 10 mars 2016 à son retour du congé maladie il lui a été demandé, comme aux autres salariés, de donner la priorité à l'organisation du déménagement et l'organigramme établi le 22 juin 2016 intègre bien Madame

X à ses fonctions, comme par le passé.

L'article L 1132-1 du code du travail dispose notamment qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, 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 contrat, en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille ou de sa grossesse.

Aux termes de l'article L 1134-1 du code du travail il appartient au salarié de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et 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.

L'article L 1225-55 du code du travail dispose : *" A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente "*.

Si au terme de son congé parental fixé au dimanche 31 janvier 2016 Madame X a bien repris son poste le lundi 1^{er} février 2016 il convient toutefois de relever que compte tenu de ses arrêts de travail (du jeudi 11 février au mercredi 9 mars 2016 et du vendredi 11 mars au dimanche 4 décembre 2016 sa pièce 38), la salariée n' a été présente sur son lieu de travail situé

que du lundi 1^{er} février au mercredi 10 février 2016 puis le jeudi 10 mars 2016 et qu'elle n'est jamais venue travailler à nouvelle implantation de la société à compter de juillet 2016.

Madame X fait valoir qu'elle aurait subi une discrimination dès lors qu'elle n'aurait pas retrouvé son emploi au terme de son congé parental ce que l'employeur conteste.

S'agissant d'une discrimination la salariée produit les courriers échangés avec l'employeur, l'inspection du travail, le médecin du travail, le délégué du personnel et le Défenseur des droits ainsi qu' une attestation de Madame B (pièces 5 à 14, 21 à 26, 43).

L'inspecteur du travail, le médecin du travail et le Défenseur des droits qui n'ont pas constaté personnellement les conditions de travail de la demanderesse lors de sa reprise après son congé parental soit entre les 1^{er} et 10 février 2016 et le 10 mars 2016 ont seulement pris connaissance des courriers échangés par la salariée avec son employeur (et donc de la version des faits de la salariée) et des explications qui peuvent apparaître contradictoires de l'employeur.

L'allégation de Madame X selon laquelle elle n'aurait pas retrouvé le 1^{er} février 2016 son poste n'est étayée que par les écrits de l'intéressée et cette allégation est objectivement contredite par les pièces contemporaines à la

reprise communiquées par l'employeur ainsi que par l'attestation de Madame **B**

En effet Madame **B** atteste que "Celle dernière a donc repris les fonctions administratives et commerciales qui lui incombait avant son départ en congé maternité puis parental, qui n'avaient absolument pas disparu" (pièce 22 de la salariée) ce que corroborent les pièces E 1 à E11, E 13 à E 30 produites par l'employeur et la pièce 2 du Défenseur des droits.

Ainsi le jour de sa reprise le 1^{er} février 2016 Madame **X**

- reçoit à 9h31 un mail de Madame **C** du cabinet lui adressant des notes de frais de certains commerciaux et elle adresse à 15h03 un mail à l'un d'entre eux Monsieur **D** (par ailleurs délégué du personnel) pour lui réclamer ses notes de la deuxième de quinzaine de novembre,
- adresse à 9h38 un mail à Madame **B** pour lui indiquer "reprendre les dossiers qui sont en cours ,
- adresse à 13h57 un mail à tous les salariés de l'entreprise **Y** et aux responsables de la société en Allemagne indiquant " être contente de retrouver son poste" et elle est destinataire de messages lui souhaitant un bon retour.

Les jours travaillés suivants (du 2 au 10 février 2016) Madame **X**

- envoie ou est destinataire de mails de clients et effectue des vérifications de factures .
- reçoit des instructions de travail de Madame **B** (Inside Sales Manager) :déclaratif relance envoi des anomalies, salaires des commerciaux de janvier, remboursement des notes de frais de la seconde quinzaine de janvier,
- est en contact avec Madame **B** et le Cabinet comptable représenté par Madame **E** pour faire le point sur le salaire des commerciaux, adresser les éventuels avenants aux contrats de travail et faire le point sur les véhicules de fonction,
- attire l'attention de Madame **B** sur l'absence d'un contrat de travail pour la dénommée "Roxane",
- reçoit la note de frais de janvier puis un rectificatif du commercial Monsieur **F** , les notes de frais des commerciaux Messieurs **G** et **H**
- reçoit des instructions de la société allemande pour modifier la date d'échéance d'une facture du client ou concernant une facture de 41 008 €,
- réclame au Cabinet le tableau de suivi des véhicules et la liste du personnel au 31.12.2015, échange avec le Cabinet pour le paiement de la taxe d'apprentissage,
- est contactée par Madame **I** assistante commerciale pour voir si des commandes sont bloquées ou supprimées,
- est contactée par Madame **J** de la société pour une déclaration de chiffre d'affaires,
- est contactée par Madame **K** pour l'informatique,
- réclame à la banque un nouveau boîtier pour se connecter au site hub transfert de la banque qu'elle obtient.

Ainsi il est démontré que les fonctions occupées par la salariée après son retour de congé parental sont identiques aux fonctions antérieures au congé. Madame **X** , revenue travailler un seul jour le 10 mars 2016 après l'arrêt maladie du 11 février au 9 mars 2016, s'est vue confier la mission de contacter et de solliciter des devis des sociétés de déménagement, elle a aussi adressé les

tarifs et catalogue 2016 au client , ces missions entrant dans le cadre de ses fonctions et qualification.

En conséquence la salariée ayant retrouvé son emploi ou un emploi similaire sans modification de sa rémunération, la demande de dommages et intérêts sera rejetée.

Sur la rupture

Madame X , qui sollicite 20 000,00 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 4 000,00 € (outre congés payés) au titre du préavis ainsi que 1 428,00€ à titre de complément d'indemnité de licenciement, conclut au principal à la nullité de son licenciement en raison du harcèlement moral subi. En effet, si le fait de ne pas retrouver son poste de travail après son congé parental est constitutif de discrimination, le traitement qui lui a été réservé par la suite est constitutif de harcèlement moral conduisant directement à l'altération de son état de santé et par suite à son inaptitude.

Au titre du harcèlement moral elle retient:

- la dispense de travail entraînant son éviction physique de son poste sans aucune raison valable,
- la convocation à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave avec mise à pied immédiate,
- la persistance de l'employeur à ne pas assumer ses fautes et à mettre en porte à faux Madame B déléguée du personnel.

Elle démontre la dégradation de son état de santé par la production d'éléments médicaux (médecin du travail, psychologue Madame , reconnaissance de sa maladie professionnelle par le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles).

A titre subsidiaire Madame X présente les mêmes demandes en concluant à l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement en raison du manquement de l'employeur à ses obligations et de son comportement fautif directement à l'origine de la dégradation de son état de santé et donc de son inaptitude.

L'employeur conclut à l'absence de tout harcèlement moral en rappelant qu'aucune dispense d'activité n'a été imposée à la salariée, que la procédure disciplinaire a été initiée en raison du comportement de Madame X surprise à deux reprises par ses collègues de travail en train de fouiller durant l'absence de Madame B dans les documents confidentiels présents sur l'ordinateur de cette dernière et qui lors d'un entretien téléphonique du 24 mars 2016 a agressé oralement Madame B laquelle a été placée en arrêt pour accident du travail en raison du traumatisme psychologique subi. L'employeur conteste la valeur probante du témoignage de Madame B attestant de la suppression du poste de Madame X en relevant que Madame B a été licenciée avec l'autorisation de l'inspection du travail pour avoir transféré des informations hautement confidentielles sur sa boîte mail personnelle ainsi qu'à Monsieur A ancien directeur désormais salarié d'une société concurrente.

L'employeur conclut au caractère illicite des certificats médicaux produits par la demanderesse qui vont au-delà du constat pathologique et font un lien entre la souffrance et la relation de travail en violation des dispositions du code de la santé publique.

L'employeur, qui conclut au bien fondé du licenciement, relève que Madame X ne conteste pas les recherches de reclassement et souligne ne pas être à l'origine d'une mise en oeuvre tardive de la procédure de licenciement. En effet suite à la décision du 18 octobre 2016 (reçue le 21) de l'inspection du travail déclarant la salariée inapte à son poste, l'organisation d'une seconde visite de reprise a été sollicitée les 4 et 22 novembre 2016. Le médecin du travail, qui a fixé cette visite au 5 décembre, a, à cette date, déclaré la salariée "inapte, danger immédiat" sans préciser si cette inaptitude au poste concernait la société ou le groupe. C'est à la demande de l'employeur le médecin du travail a effectué une étude de poste le 4 janvier 2017 avant d'indiquer ne pas identifier de poste compatible au sein de l'entreprise et exclure toute adaptation et aménagement de poste. Enfin les recherches de reclassement à l'étranger n'ont pas permis d'identifier de poste disponible et les délégués du personnel ont été consultés et leur avis recueilli.

S'agissant de la demande visant à voir le licenciement déclaré nul en raison d'un harcèlement moral il incombe à la salariée de présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement et, au vu de ces éléments, 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 étrangers à tout harcèlement (article L 1154-1 du code du travail).

Alors que Madame X retient qu'une dispense d'activité lui a été imposée, cette allégation est contredite d'une part par le fait qu'elle n'a pas signé le document présenté le 8 février lui demandant de confirmer son accord pour une dispense d'activité s'inscrivant dans le cadre d'une négociation d'une rupture conventionnelle et d'autre part par les mails adressés et reçus par la salariée entre le 1^{er} et le 10 février 2016 sachant qu'elle a ensuite été placée en arrêt maladie à compter du 10 février (pièces E, A 3 et A 5 de l'employeur).

Alors que Madame X expose que la procédure disciplinaire avec mise à pied immédiate aurait été engagée "sans raison valable", l'employeur produit le témoignage de Madame L daté du 17 février 2016 ayant vu Madame

X qui bien que disposant d'un ordinateur se connecter à deux reprises sur l'ordinateur de Madame B et y consulter des documents (pièce B4).

Alors que Madame X avec le témoignage de Madame B évoque la suppression de son poste et de ses responsabilités, aucun élément ne vient objectiver cette allégation laquelle est au surplus contredite par le travail fourni par la demanderesse durant ses quelques journées travaillées, les organigrammes, l'embauche en novembre 2016 -durant les arrêts de travail de la demanderesse- d'une assistante administrative et commerciale puis postérieurement à la rupture du contrat de travail d'une seconde assistante (pièces E 31 et E 32 de l'employeur).

En tout état de cause l'existence d'un harcèlement moral ne saurait résulter de la seule production d'éléments médicaux dont le contenu est au surplus contraire aux dispositions du code de la santé publique.

En l'absence de harcèlement moral la demande de nullité du licenciement sera écartée.

Pour contester le bien fondé du licenciement notifié le 7 mars 2017 pour "*impossibilité de vous reclasser au sein de notre entreprise et du groupe auquel elle appartient à la suite de la déclaration d'inaptitude*" Madame

X qui ne conteste pas les recherches de reclassement, fait état de "graves

manquements de l'employeur à ses obligations" sans fournir aucune précision (conclusions page 15) de sorte qu'en l'absence de toute démonstration contraire le licenciement doit être jugé bien fondé.

En conséquence Madame X sera déboutée de toutes ses demandes afférentes à la rupture.

Sur les autres demandes

Madame X, qui succombe en toutes ses prétentions, sera déboutée de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles et tenue aux entiers dépens de l'instance.

L'équité conduit à laisser à la charge de l'employeur les frais exposés par lui et non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Juge Départementaire, statuant seul après avoir recueilli l'avis du conseiller présent, par décision rendue publique par mise à disposition, contradictoirement et en premier ressort

Déboute Madame X de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions,

Déboute la société SARL Y de sa demande reconventionnelle présentée au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne Madame X aux entiers dépens de la présente instance.

En foi de quoi la présente décision a été signée par le Président et le Greffier du Conseil.

LE GREFFIER



COPIE CERTIFIÉE
CONFORME



LE PRÉSIDENT

