

JUGEMENT

RG N°F 17/00768 -
N° Portalis DCZJ-X-B7B-BSLA

Audience du : 08 Mars 2021

EXTRAIT DES MINUTES
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE ROUEN

SECTION Commerce

Madame X

AFFAIRE
X
contre
Société Y

Représentée par Me Pierre-Hugues POINSIGNON
(Avocat au barreau de ROUEN)

DEMANDEUR

Société Y

MINUTE N° 55

Représenté par Me Audrey DAVE (Avocat au barreau de
PARIS) substituant Me Arnaud BLANC DE LA NAULTE
(Avocat au barreau de PARIS)

DEFENDEUR

JUGEMENT DU
08 Mars 2021

MONSIEUR LE DEFENSEUR DES DROITS

TS 90716

75334 PARIS CEDEX 07

Représenté par Me Laëtitia BRAHAMI (Avocat au barreau de
PARIS)

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

PARTIE INTERVENANTE

Notification le : 22 mars 2021

Date de la réception
par le demandeur :
par le défendeur :

*Composition du bureau de Jugement
Lors des débats et du délibéré*

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le
à

Madame Véronique LAPEYRE LABOUE, Président Conseiller
(E)

Monsieur Philippe DELAUNAY, Assesseur Conseiller (S)

Monsieur Didier LAGER, Assesseur Conseiller (E)

Madame Nathalie DANNEBEY, Assesseur Conseiller (S)

Assistés lors des débats de Monsieur Henry TOSTIVINT,
Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 28 Juin 2017
- Bureau de Conciliation et d'Orientation du 11 Septembre 2017
- Convocations envoyées le 28 Juin 2017
- Renvoi à la mise en état
- Débats à l'audience de Jugement du 22 Juin 2020
- Prononcé de la décision fixé à la date du 09 Novembre 2020
- Délibéré prorogé à la date du 07 Décembre 2020
- Délibéré prorogé à la date du 15 Février 2021
- Délibéré prorogé à la date du 08 Mars 2021
- Décision prononcée par mise à disposition conformément à l'article 453 du code de procédure civile en présence de madame Karline GREHALLE, Greffier

LES FAITS

Madame X a été embauchée par la société Y le 16 juillet 2001 en qualité de conducteur receveur. Son poste relève de la Convention Collective Nationale des Réseaux de Transports Publics Urbains de voyageurs, catégorie Ouvrier et correspondant au coefficient 200.

Elle quitte le poste de conducteur receveur en 2003 suite à une agression d'usager reconnue accident du travail et est reclassée au poste de secrétaire administrative.

Le 13 mars 2002, 8 mois après son embauche madame X reçoit un courrier de sa hiérarchie lui demandant de résoudre des problèmes concernant son habillement, ses obligations en cas d'absence, ses retards et ses problèmes relationnels avec ses collègues.

De nouveau, le 26 novembre 2006, sa hiérarchie lui adresse par courrier remis en mains propres, un rappel des règles essentielles de son poste. Suite à de nombreuses récriminations de son service mais aussi de prestataires externes, son manque de courtoisie avait été vivement déploré.

Le 9 juillet 2007, madame X sollicite une autorisation d'absence au titre de congé individuel de formation pour bénéficier d'une formation en vue de l'obtention du BTS Assistante de direction, à raison de 2 jours par semaine pendant 2 ans, autorisation accordée par la société Y le 19 juillet 2007. Madame X avertit son employeur le 19 mars 2009 qu'elle abandonne sa formation, qu'elle juge inadaptée pour les adultes.

Le 23 juin 2008, madame X se faisait rappeler à l'ordre sur son non-respect des règles dans l'enceinte de l'entreprise, son emportement et ses menaces et sur son impolitesse à l'égard d'un de ses collègue, monsieur Z parti en retraite et qu'elle avait refusé de saluer suite à son départ de l'entreprise. Elle recevait, en mains propres, un avertissement le 30 juin signé de monsieur A

Le 6 juillet 2008, la société Y recevait un courrier de madame X faisant état du harcèlement moral qu'elle subirait de la part de Mr A qui l'aurait agressée lorsqu'il lui avait remis son avertissement qu'elle jugeait non-justifié. La société Y répondait le 25 juillet qu'il faut trouver une solution à cette situation conflictuelle qui ne peut perdurer.

Cette même année, elle demandera la prise en charge d'un accident de travail, refusée par la CPAM.

Suite à une inaptitude à son poste, elle est reclassée, suivant l'avis du médecin du travail début 2011 au poste de secrétaire administrative au service technique Métro par avenant signé le 8 mars 2011.

Le 22 janvier 2015, B, son directeur, envoie un email privé aux contacts suivants :

- C
- D
- E
- F
- G (transport)
- H

- i
- j
- k
- l
- m
- n
- o
- p
- q
- r
- s
- t
- u
- v
- xx
- xy

Ce mail, sans objet, est rédigé dans ces termes :

« **Bonjour à tous**
Et oui mon assistante est voilée !!! et Alors ???
Je suis preneur pour un échange
Bonne journée
Le mandeur de pommes LOL

ⓑ
Directeur technique Y
Tél. bus :
Tel métro :
Tél :

- @ .fr
-
www. .net

-----Les informations figurant sur cet e-mail ont un caractère strictement confidentiel et sont exclusivement adressées au destinataire mentionné ci-dessus. Tout usage, reproduction ou divulgation de cet e-mail est strictement interdit si vous n'en êtes pas le destinataire. Dans ce cas, veuillez-nous en avertir immédiatement par la même voie et détruire l'original. Merci. This e-mail is intended (...). »

Cet email est accompagné en pièce jointe d'un power-point qui, sur la première page, contient le **texte** : « **Port du voile, Grand sujet de polémiques... Et vous, quand pensez-vous ?** ».

Les 5 pages suivantes contiennent 5 photos suggestives de femmes vêtues uniquement de sous-vêtement en voile et sur la dernière page est inscrit : « **ALORS ??? POUR ou CONTRE ?? Il est indéniable que le voile a un certain charme ... Non ?** »

Le 7 avril 2015, madame X envoie un mail à son directeur monsieur ⓑ en lui indiquant qu'elle prend note de sa nouvelle fiche de poste mais qu'elle ne peut la valider en l'état, le coefficient étant manquant et que, de plus, elle aurait besoin de la liste exhaustive des usages et coutumes de Y validée par l'ensemble des partenaires sociaux comme indiqués dans le descriptif de la mission générale et qu'elle aurait besoin de précision pour la description des activités.

Le 9 avril 2015, l'email que monsieur ⓑ a envoyé à ses contacts privés le 22 janvier est transféré par XZ aux contacts suivants :

contact@ .net
-
-
- @defenseurdesdroits.fr
- @metropole- .fr
- renseignements. @direccte.gouv.fr
- @hotmail.com
- X
- @ Y .com
-
- chsct Y @wanadoo.fr
- @gmail.com
-
- redaction @francetv.fr
- @presse .com

Cet email, dont l'objet mentionne « **Comportement B** , directeur Technique à la » est rédigé dans ces termes : « **A lire pour votre information : nouvelle technique de management chez Y ?** »

(Le mail et la pièce jointe que monsieur B a envoyé à des collaborateurs Y viole la charte informatique Y , viole la loi, et porte gravement atteinte à la personne). »

Le 9 avril 2015, madame X reçoit ce mail et va chez le médecin du travail.

Le 10 avril 2015, le médecin du travail, par courrier établi à la demande de madame X , attire l'attention de l'employeur sur sa situation de santé au travail en indiquant que, selon ses dires, elle présente des troubles suite à des problèmes relationnels avec son supérieur hiérarchique direct.

Le 14 avril 2015, B est convoqué à un entretien préalable puis sanctionné par une mise à pied disciplinaire de 2 jours notifiée le 4 mai 2015.

Madame X dépose plainte le 14 avril 2015.

A la suite de la réception de cet email sur sa boîte mail, madame X est placée en arrêt maladie, le caractère professionnel de son arrêt n'ayant pas été reconnu ni par la CPAM, ni lors de la demande de recours amiable, ni par le tribunal administratif mais que la cour d'Appel infirmera par jugement du 17 janvier 2018 en indiquant : « *En tout état de cause, la Caisse ne démontre pas que l'état de santé constaté le jour même des faits a une origine totalement étrangère au travail.* » La société Y régularisera les salaires de madame X

Madame X reprend son activité après avoir été déclarée apte le 7 avril 2016 et est affectée sur le site de au sein du service Qualité Réseau en mi-temps thérapeutique. Le 26 mai 2016, le médecin du travail la déclare apte sans restriction. Suite à la demande de visite de la part de la salariée, le médecin du travail la juge de nouveau apte le 24 juin 2016.

Semblant mécontente de sa nouvelle affectation, elle est de nouveau en arrêt maladie, de façon discontinue entre mai 2016 et juillet 2017.

Le 24 juin 2016, le médecin du travail par courrier établi à la demande de madame X, indique à l'employeur que madame X décrit des discours relevant des « attaques sur la personne » et qu'elle souhaite poursuivre son activité professionnelle dans des conditions lui permettant de préserver sa santé physique et mentale.

Le 19 juillet 2016, le Défenseur des droits, saisi par madame X, écrit à la société Y afin de recueillir ses observations au vu des accusations proférées, madame X se disant victime de discrimination en raison de ses convictions religieuses, suite à l'email envoyé par son directeur monsieur B. Le Défenseur des droits demande à l'employeur l'envoi des dossiers personnels de madame X et de monsieur B, ainsi que toute une liste de documents. Le Défenseur des droits indique à la société Y le 3 août 2018 qu'au vu des pièces de la réclamante, il décide d'engager une enquête.

La société Y répond au Défenseur des droits par courrier du 7 octobre 2016 rédigé en ces termes :

« Monsieur,

J'accuse réception de votre courrier du 19 juillet dernier aux termes duquel vous sollicitez de notre part, tant des documents et éléments d'information, que des explications sur la situation de madame X au sein de notre entreprise. En réponse à vos demandes et par la présente, nous vous prions de bien vouloir prendre acte des observations suivantes auxquelles nous avons intégré les pièces demandées.

1. Sur le recrutement de madame X

Madame X a adressé une candidature spontanée au sein de notre entreprise pour un poste de conducteur receveur le 2 mai 2001.

Annexe 1 : candidature du 2 mai 2001 – CV + diplômes

Celle-ci a été convoquée en vue d'effectuer des tests.

Annexe 2 : courrier Y du 27 juin 2001

Madame X a ensuite été embauchée, à effet du 16 juillet 2001, en qualité de conducteur receveur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Annexe 3 : CDI du 11 juillet 2001

Annexe 4 : bulletin n°3 du casier judiciaire + copie permis de conduite

Vous constaterez que le recrutement de madame X s'est déroulé dans des conditions tout à fait normales.

2. Sur l'évolution de la relation contractuelle

A la suite d'un accident du travail intervenu en juillet 2002, nous avons procédé au reclassement temporaire de madame X, conformément aux préconisations du médecin du travail.

Elle a ainsi été affectée temporairement en mi-temps thérapeutique :

- au poste d'agent administratif au Service Technique Bus sur le site des à
compter du 11 octobre 2002 jusqu'en juin 2005 ;

- puis, au poste de secrétaire administrative au Service Technique Metro au dépôt

Annexe 32A : fiche de poste

Le 8 mars 2011, madame X a finalement été reclassée définitivement au poste de secrétaire administrative au Service Technique Metro au dépôt

Annexe 5 : avenant du 8 mars 2011

Plus tard, madame X a sollicité un congé parental à 80%, le 6 septembre 2012 jusqu'au 5 avril 2013.

Ceci lui a été immédiatement accordé.

Annexe 6 : demande de congé parental du 6.09.2012

Annexe 7 : accord congé parental 80% du 10.09.2012

C'est ainsi que madame X a signé un avenant le 5 novembre 2012 afin de mettre en place son contrat à temps partiel.

Elle est ensuite repassée à temps plein à l'issue de son congé parental.

Annexe 8 : avenant temps partiel

Annexe 9 : avenant temps plein du 9.04.2013

A ce jour, madame X exerce les fonctions de secrétaire administrative sur le site de au sein du service Qualité Réseau et Travaux extérieurs.

Anne 32B : fiche de poste

3. Sur son dossier disciplinaire

Dès le 14 février 2002, nous avons rencontré des difficultés avec madame X puisque le responsable du secteur bus, monsieur XA était contraint, eu égard à divers manquements de la salariée, de lui rappeler ses obligations concernant **sa tenue, ses absences, ses retards et ses relations avec ses collègues.**

Annexe 10 : rappel des règles de la Y du 13.03.2002

Ces difficultés se sont confirmées lors du bilan du 3ème trimestre avant sa titularisation, puisque **sa ponctualité, son relationnel et le bilan général ont été jugés insuffisants** par madame XB, Responsable de l'Administration du Personnel.

Annexe 11 : bilan du 3ème trimestre

Nous avons toutefois souhaité laisser sa chance à madame X, en la titularisant lors du bilan final, tout en faisant malheureusement le constat de **ses difficultés relationnels.**

Annexe 12 : bilan de titularisation

Dans le cadre de son poste de reclassement temporaire, nous avons de nouveau déploré le **manque de courtoisie** dont faisait preuve madame X à l'égard d'autres salariés ou de prestataires extérieurs.

A ce titre, monsieur A, responsable technique métro, a été contraint de **la rappeler à l'ordre** lors d'un entretien du 3 novembre 2006.

Annexe 13 : courrier Y du 25 novembre 2006

Malgré les difficultés rencontrées avec madame X, nous avons tenu à la faire bénéficier de formations auxquelles elle pouvait prétendre.

C'est ainsi, qu'à sa demande, la société Y a accepté sa demande de Congé Individuel de Formation de septembre 2007 à mai 2009.

Annexe 14 : demande de CIF du 17.0.2007

Annexe 15 : accord de la société Y du 19.07.2007

Annexe 16 : courrier du FONGECIF du 18.09.2007

Madame X a toutefois décidé, de son propre chef, d'arrêter cette formation au motif que celle-ci ne correspondait pas à ses attentes.

Annexe 18 : courrier de madame X du 19.03.2008

En outre, le 29 novembre 2007, la société Y a fait droit à sa demande de formation sur le logiciel FDS.

Annexe 17 : courrier Y du 29.11.2007

Le 3 décembre, nous recevions, par ailleurs, **une plainte d'un ancien salarié**, monsieur Z désormais en retraite.

Celui-ci faisait grief à madame X d'avoir, lors d'une visite de courtoisie à ses anciens collègues, refusé de lui serrer la main au motif qu'il ne faisait plus partie de l'entreprise.

Annexe 19 : plainte de monsieur Z du 3.12.2007

Le 30 juin, madame X recevait un avertissement eu égard à l'impolitesse et au manque de respect, dont elle avait fait preuve à l'égard de monsieur Z Responsable Technique Métro, et ce, à deux reprises.

En effet, d'une part, il lui était fait grief d'avoir circulé à contre-sens sur le parking du dépôt et d'avoir fait fi des remarques formulées par monsieur Z constatant l'infraction au code de la route.

D'autre part, il était reproché à madame X de s'être totalement emportée en haussant le ton et menaçant monsieur Z de l'accuser de harcèlement moral, alors que ce dernier s'était contenté de lui demander des explications sur son planning d'absences.

Annexe 20 : avertissement du 30 juin 2008

En réponse à cet avertissement, madame X accusait « un certain nombre de personnes mais surtout monsieur Z » de harcèlement moral par courrier du 6 juillet 2008.

Elle prétendait par ailleurs être mise au placard et avoir été agressée par monsieur Z lors de la remise de son avertissement.

Annexe 21 : courrier de madame X du 6 juillet 2008

Madame X n'a donné aucune suite à ses accusations.

Il est apparu que la salariée ne procédait que par allégations et semblait contrariée par l'avertissement qui lui avait été notifié.

Ainsi, après avoir pris soin de recevoir madame X en entretien le 16 juillet suivant, nous constatons par courrier du 25 juillet, que monsieur Z ne semblait pas être coupable de tels agissements.

Dans un souci d'apaisement, nous avons toutefois procédé à sa mutation et nommé un nouveau responsable du dépôt, monsieur XC

Annexe 22 : courrier Y du 25.07.2008

En outre, nous constatons dans ce même courrier, que l'accusation de mise au placard n'était pas plus fondée eu égard aux formations dont madame X avait bénéficié.

De toute évidence, ces éléments mettent en évidence les problèmes relationnels récurrents de madame X étant avec sa hiérarchie qu'avec ses collègues de travail.

4. sur les faits de discrimination rapportés par madame X à l'encontre de monsieur B

Le 30 janvier 2015, monsieur B, Directeur Technique Y, a attiré l'attention de madame X sur divers dysfonctionnements, puisqu'il a relevé que la salariée n'avait pas justifié son absence du 26 janvier et qu'il manquait 28 pointages sur le mois d'avril.

Annexe 23 : mail du 30 janvier 2015 de monsieur B

Face aux divers manquements de la salariée, monsieur B a été contraint de lui préciser le détail de ses missions le 3 avril 2015, afin notamment de lui rappeler les obligations auxquelles elle était tenue et afin que ces manquements cessent.

Visiblement, madame X n'a pas apprécié cette démarche et a sollicité des précisions tout en rappelant à monsieur B son implication dans l'exercice de ses fonctions.

Annexe 24 : Echanges du 3 et 7 avril entre madame X et monsieur B

Les relations se sont alors tendues entre les parties.

Le 14 avril 2015, à la suite de la diffusion d'un mail du 9 avril 2015, la société Y a été contrainte de convoquer monsieur B à un entretien préalable, fixé le 28 avril 2015.

Annexe 25 : convocation du 14.04.2015

Parallèlement, madame X a été reçue le 20 avril 2015.

Annexe 26 : courrier Y d'avril 2015

Monsieur B a été sanctionné pour ces faits par une mise à pied disciplinaire de deux jours notifiée le 4 mai 2015.

Annexe 27 : mise à pied disciplinaire du 4.05.2015

Madame X a été, quant à elle placée en arrêt maladie mais le caractère professionnel de sa maladie n'a pas été reconnu par le CPAM.

Annexe 28 : courrier de la CPAM du 25.06.2015

En outre, le CHSCT n'a pas jugé bon de réaliser une enquête sur ces faits malgré la sollicitation de madame X

Après sa reprise et avoir été déclarée apte le 7 avril 2016, dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, elle a été affectée sur le site de _____ au sein du service Qualité Réseau et Travaux Extérieurs, eu égard au litige antérieur l'opposant à monsieur B

Annexe 29 : courrier Y du 25 mars 2016
Annexe 30 : fiches d'aptitude
Annexe 32A : fiche de poste

Celle-ci nous a pourtant immédiatement fait savoir qu'elle souhaitait conserver son poste de secrétaire au sein du service technique de _____ et ce de manière totalement paradoxale puisqu'elle aurait alors dû continuer à travailler avec monsieur B qu'elle avait accusé de discrimination.

Annexe 31 : courrier du Dr

Dans un souci d'apaisement, nous avons préféré maintenir notre position en affectant madame X sur le site de Saint-Julien au service Qualité Réseau et Travaux Extérieurs, et en la plaçant sous la direction de monsieur XD afin qu'elle ne soit plus en contact avec monsieur B

Madame X a naturellement conservé l'intégralité de ses attributions qu'elle exerce désormais au sein d'un autre service, le service Qualité Réseau et Travaux Extérieurs.

Contrairement à ce qu'elle prétend, son poste n'a pas été supprimé.

Annexe 32 : fiche de poste

Aujourd'hui, nous déplorons de nouvelles difficultés avec madame X sur son poste actuel puisque, dès sa reprise, madame X a adopté un comportement menaçant et conflictuel à l'égard de monsieur XE Responsable Méthodes Ordonnancement, le 12 et 14 avril 2016.

Cette dernière l'a en effet interrogé avec insistance sur ce qu'il pensait du port du voile au travail et l'a accusé d'avoir fait un faux témoignage auprès de la CPAM dans le cadre d'une procédure l'opposant à un autre salarié, monsieur XF Responsable Laboratoire Electrique (faisant suite à une altercation), tout en le menaçant d'éventuelles poursuites.

Annexe 33 : mail de monsieur XE

De même, elle a interpellé agressivement, monsieur XG chargé de missions Dépôt, à plusieurs reprises au sujet de ses déclarations portées à la connaissance de la CPAM en lui demandant de revenir dessus.

Elle en a fait de même avec monsieur XH chef d'Equipe Dépôt

Annexe 34 : mail de monsieur XG
Annexe 35 : correspondance de monsieur XH

Ces derniers s'en sont plaints auprès de nos services.

De son côté et par l'intermédiaire du médecin du travail, madame X décrit désormais des « attaques sur sa personne »

Annexe 36 : courrier Médecin du travail

Or, l'ensemble de ce qui précède démontre précisément tout le contraire.

Vous constaterez que madame X ne cesse d'être impliquée dans divers conflits.

Nous souhaitons pour notre part préserver un environnement de travail serein et mettons tout en œuvre pour le garantir.

Je vous souhaite une bonne réception de l'ensemble de ces éléments et me tiens à votre disposition pour toute précision complémentaire.

Je vous prie de croire, Monsieur, en l'assurance de mes sentiments très distingués.

La Directrice des Ressources Humaines

Xi »

Ce courrier est accompagné des 36 annexes mentionnées.

Le 22 juin 2017, madame X est convoquée à un entretien préalable fixé le 30 juin 2017.

Le 27 juin 2017, madame X demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Le 3 juillet 2017, elle écrit à sa direction en indiquant que ses arrêts de travail sont dûs à de mauvaises conditions de travail et que les tâches évoquées à l'origine de la désorganisation ne font pas parties de sa fiche de poste. Elle en conteste son licenciement.

Le 11 juillet 2017, madame X se voit notifier son licenciement, eu égard à ses absences répétées et prolongées qui perturbent le fonctionnement de l'entreprise et imposent son remplacement définitif. Son préavis étant de deux mois et étant en arrêt maladie jusqu'au 31 juillet, la société Y dispense sa salariée de l'effectuer.

Le 12 septembre 2017, madame X est donc licenciée et sort des effectifs de la société Y

C'est dans ces conditions que madame X a saisi le conseil de Prud'hommes de Rouen le 28/06/2017. L'affaire a été appelée devant le bureau de conciliation et d'orientation le 11/09/2017 puis après plusieurs renvois en mise en état, l'audience a été appelée devant le bureau de jugement du 27 janvier 2020, puis du 10 février 2020 et enfin du 22 juin 2020.

Madame X demande au conseil de :

- **Prononcer** la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Subsidiairement de

- **Juger** son licenciement nul.

Très subsidiairement de

- **Juger** son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, **condamner** la société Y à lui payer les sommes suivantes :

. Dommages et intérêts pour licenciement nul, subsidiairement pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 100 000.00 €

. Indemnité compensatrice de préavis : 5 736.00 €, en deniers ou quittance.

. Congés payés y afférent à l'indemnité compensatrice de préavis : 574.00 €, en deniers ou quittance.

- . Dommages et intérêts pour discrimination : 30 000.00 €
- . Dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité : 20 000.00 €
- . Article 700 du code de procédure civile : 2 500.00 €

- **Condamner** la société γ aux entiers dépens, en ce compris les éventuels frais et honoraires d'exécution de la décision à intervenir.
- **Ordonner** l'exécution provisoire du jugement à intervenir, pour son entier dispositif, nonobstant appel et sans constitution de garantie.

Madame \times explique qu'elle a subi un premier accident du travail en 2003 suite une agression de la part d'un usager puis un second en 2007 suite à l'agression physique et verbale de la part de son supérieur hiérarchique monsieur $\times F$. En 2008, elle se dit victime d'un nouvel accident du travail suite à une agression physique et verbale de son nouveau supérieur hiérarchique monsieur A

Madame \times raconte qu'elle se sent victime de discrimination lorsqu'elle découvre que son directeur a rédigé un mail début 2015 dont est joint un document nommé 'Port du voile'. Elle considère que ce message est injurieux et qu'il constitue une discrimination, mais aussi un agissement sexiste et une atteinte à la dignité de sa personne. Elle est choquée, et se sent insultée et blessée en raison de ses convictions religieuses et en raison de sa condition féminine.

Elle constate d'ailleurs que depuis l'arrivée de son directeur monsieur β , ses missions sont considérablement réduites.

En indiquant à ses contacts par le biais de ce mail que son assistante est voilée, madame \times confirme qu'il s'agit bien de discrimination religieuse de la part de son directeur.

Elle confie que c'est une atteinte à sa dignité et un agissement sexiste et que les arrêts maladie découlant de la découverte de ce mail sont bien assimilables à un accident du travail.

Madame \times déclare que depuis, elle est suivie par un médecin psychiatre et qu'elle a développé un syndrome anxio-dépressif réactionnel. Elle estime que ce préjudice doit être réparé distinctement du préjudice découlant de la rupture de son contrat de travail.

De plus, elle indique que la société γ a laissé perpétrer des agissements tels et que la société n'a pas pris en compte sa souffrance au travail relaté par le médecin du travail. De ce fait, elle considère que son employeur a totalement manqué à son obligation de sécurité.

Concernant sa demande de résiliation judiciaire, madame \times invoque des manquements tels de la part de son employeur qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat. En effet, selon elle, l'atteinte à la dignité d'un salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations tout comme la discrimination dont elle se sent victime.

Elle objecte que son employeur n'a pas pris toutes les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé mentale et physique. En effet, son accident de travail faisant suite à un stress d'origine professionnelle, son employeur a manqué à son obligation de sécurité de nature à empêcher la poursuite de son contrat de travail et justifiant la résiliation judiciaire de celui-ci.

Madame \times a saisi le conseil de Prud'hommes d'une demande résiliation judiciaire le 27 juin 2017 et elle a été licenciée le 11 juillet 2017. Elle réplique que son licenciement est fondé sur ses absences répétées et la nécessité de son remplacement définitif alors que ces absences sont le résultat de la discrimination et des agissements sexistes qu'elle prétend avoir subis. Elle estime donc que son licenciement doit être requalifié en licenciement nul.

D'un autre côté, si l'absence d'un salarié ou ses absences répétées peuvent constituer un motif de licenciement réel et sérieux, l'employeur doit pourvoir au remplacement définitif du salarié. Madame X rapporte que la société Y doit rapporter la preuve que son absence a perturbé le fonctionnement de l'entreprise et que son remplacement est intervenu dans un temps proche de son licenciement, à défaut elle estime que son licenciement serait sans cause réelle et sérieuse. Elle estime, de plus, avoir subi des mesures de rétorsion dans son dernier emploi.

Elle insiste sur le fait qu'elle a écrit à sa direction en indiquant que ses arrêts de travail étaient dus à de mauvaises conditions de travail et que les tâches évoquées à l'origine de la désorganisation ne font pas partie de sa fiche de poste.

La société Y demande au conseil de :

- **Dire et juger** infondées les demandes de Madame X

En conséquence,

- **Débouter** madame X de toutes ses demandes, fins et prétentions.
- **Condamner** madame X à payer à la société Y la somme de 2 000.00 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- **Condamner** madame X en tous les dépens.

Dans un premier temps, la société Y indique qu'entre son embauche et 2017, madame X s'est dit victime de 4 accidents du travail, en 2003, 2007, 2008 et 2015.

Dans un deuxième temps, la société Y admet le caractère osé du mail envoyé par Paul B et rapporte qu'il a fait l'objet d'un entretien préalable et d'une mise à pied disciplinaire.

La société rétorque que les faits rapportés ne répondent pas à la définition de la discrimination telle qu'indiquée dans le code du travail. L'employeur estime qu'il n'y a aucune inégalité de traitement pour sa salariée.

Elle fait observer que seule doit être sanctionnée la discrimination dans le fait de recruter, de sanctionner, de licencier et de prendre des mesures discriminatoires, directe ou indirecte en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation et de renouvellement de contrat.

Elle met en avant, entre autres, le classement sans suite fait à la plainte déposée par madame X

Elle conteste la qualification de discrimination énoncée par le Défenseur des droits. Elle ajoute qu'elle considère que la discrimination est une différence de traitement injustifiée en raison du sexe, de la religion..., ce qui n'est pas le cas dans ce dossier.

Elle déclare que si la salariée évoque des propos sexistes, la société Y a pris des mesures immédiates propres à les faire cesser en sanctionnant le fautif par une mise à pied. La société conteste les mesures de rétorsion qui auraient été mises en place à l'égard de sa salariée. S'agissant de son changement de site, la société Y estime avoir agi pour le bien de sa salariée en évitant de la faire travailler de nouveau au contact de monsieur B, la société ne pouvait pas muter monsieur B : lui ayant déjà affligé une sanction disciplinaire.

La société Y considère que la résiliation judiciaire demandée par madame X ne tient pas. Elle précise que l'article de loi L 1142-2-1 du code du travail dont madame X fait référence sur les propos sexistes datent d'août 2015 alors que les faits reprochés datent d'avril 2015.

De plus l'employeur considère qu'il a tout mis en œuvre pour réaliser son obligation de sécurité et que désormais la réalisation du risque n'est plus synonyme de manquement de l'employeur.

La société Y insiste sur le fait que le changement de site proposé à madame X a été pensé dans un souci d'apaisement, et non à des fins punitives.

Concernant la demande de résiliation judiciaire, la société Y argue du fait qu'il n'y a aucun manquement grave pouvant entraîner une résiliation judiciaire au moment de la saisine puisqu'elle est demandée plus de 2 ans après les faits sachant qu'à ce moment-là, le caractère professionnel de l'incident n'est pas reconnu et qu'en tout état de cause, madame X avait été déclarée apte dès avril 2016 et avait repris une activité professionnelle.

S'agissant de la demande de nullité du licenciement, la société Y insiste sur le fait que pour solliciter la nullité d'un licenciement lorsque les absences sont prolongées, il faut qu'elles soient consécutives à du harcèlement moral, ce qui n'est pas le cas dans ce dossier. La société conclue qu'il n'y a aucun lien d'établi entre les arrêts de travail au moment du licenciement en 2017 et la discrimination invoquée en 2015.

Sur la demande de déclarer le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la société Y rappelle que les arrêts maladie de madame X ont été très nombreux et qu'elle était en charge de tâches spécifiquement attribuées à son poste résultant d'une organisation prédéterminée, sa mission supposant une présence et un suivi assidu, son service étant donc essentiel à l'activité de l'entreprise. Malgré la réorganisation mise en place, la société Y déclare qu'elle a dû remplacer madame X définitivement.

La société Y indique au conseil que X Z l'expéditeur ayant rendu public le mail privé de monsieur B n'est pas connue de ses services et se demande de quelle manière ce mail a pu faire surface.

La société Y conclut que depuis son embauche, madame X est régulièrement au centre de conflits qui l'opposent à ses collègues et que malgré divers rappels à l'ordre, de nombreux collègues se sont plaints auprès de leur direction de ses problèmes relationnels.

Le Défenseur des droits est saisi par l'intermédiaire de madame déléguée du département de , d'une réclamation de madame X relative aux difficultés rencontrées au sein de la société Y qu'elle estime discriminatoire en raison de ses convictions religieuses et de son sexe.

Le Défenseur des droits indique que le mail de monsieur B est bien discriminant et la cause de ses arrêts maladie et donc de son licenciement. Il indique que les comptes rendus d'entretien professionnels de 2010, 2011, 2012, 2014 produits par la réclamante sont positifs.

Le Défenseur des droits :

- **Constata** l'existence d'une discrimination en raison des convictions religieuses et du sexe de madame X ainsi que des mesures de rétorsion faisant suite à la dénonciation de ces faits, ce qui justifie sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Et à titre subsidiaire :

- **Constata** que le licenciement de madame X constitue une discrimination au sens de l'article L 1132- et L 1132-3 du code du travail et encourt ainsi la

nullité, conformément à l'article L 1132-4 du même code et des articles L 1226-9 et L 1226-13 du code du Travail.

- **Décide** de présenter ses observations devant le conseil de Prud'hommes de Rouen.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, les conclusions déposées par les parties visées par le greffier lors de l'audience de plaidoiries tiennent lieu d'exposé des circonstances ayant donné lieu au litige.

SUR QUOI LE CONSEIL

Sur la demande de résiliation judiciaire pour discrimination :

En droit, selon l'article L 1132.1 du code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 1er de la loi n° 2008-496 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 contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.* »

Selon l'article L 1144-1 : « *Lorsque survient un litige relatif à l'application des dispositions des articles L. 1142-1 et L. 1142-2, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse.*

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. »

La discrimination est une inégalité de traitement.

En l'espèce, madame X demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail parce qu'elle estime que ses arrêts de travail sont constitutifs de la discrimination qu'elle a subie suite à l'envoi du mail osé de monsieur B

Dans le mail du 30 janvier 2015 que monsieur B envoie à madame X et rédigé dans ces termes : « *Bonjour X, après avoir contrôlé votre pointage afin de valider pour la paye il s'avère que vous ne respectez pas les consignes. Sauf erreur de ma part, il n'y a aucune justification de votre absence pour le 26 janvier ? Il vous manque 28 pointages sur un mois de travail dans lequel vous avez pris une semaine de congé !*

Je vous demande à l'avenir de respecter le règlement :

- Pointage en arrivant.
- Pointage de sortie pour la pause déjeuner
- Pointage de reprise après la pause déjeuner.
- Pointage de sortie.

Je compte sur votre professionnalisme pour remédier rapidement aux dysfonctionnements. »

Monsieur B ne fait qu'appliquer son pouvoir de direction. Ce mail n'aura pas de réponse.

Dans son courrier du 10 avril 2015, le médecin du travail _____, dans le courrier qu'il envoie à l'employeur sur la demande de la salariée indique que « *Votre salariée présente des troubles de santé, consécutivement, selon ses dires, à des problèmes relationnels avec l'un de ses collègues, par ailleurs son supérieur hiérarchique direct. Votre salariée décrit des techniques d'attaques sur ses compétences comme sur sa personne, allusives, insidieuses et répétées* ». Ce courrier, établi le lendemain de la réception du mail litigieux ne fait absolument pas état de discrimination.

Dans un compte rendu du 01/12/2015 fait par le CHU de _____ pour le Centre de Pathologie Professionnelle et Environnemental, _____, psychologue du travail relate les dires de sa patiente madame X

Après avoir énoncé le motif de la consultation « *Situation de travail conflictuel avec son directeur* » sur les recommandations du médecin du travail, le psychologue revient sur l'histoire de la patiente en indiquant que, durant toute la période de son contrat de travail, madame X _____ a subi plusieurs accidents de travail : un premier en 2004 avec un agresseur qui l'aurait frappé et volé la caisse de son bus, puis 2 autres pour agressions verbales par un collègue en 2007 puis par son supérieur hiérarchique en 2008. Madame X _____, de confession musulmane, aurait souhaité respecter le port du voile, et, lors d'un entretien informel, sa direction lui aurait transmis une demande de la CGT l'enjoignant d'enlever son voile. Selon le psychologue, ces faits auraient fait ressentir à madame X _____ un isolement et une perte de soutien important. Le médecin explique : « *Toutefois l'arrivée de son nouveau supérieur hiérarchique a pu signifier la perte de reconnaissance de son N+1. Celle-ci venant s'ajouter à la perte de la reconnaissance de ses collègues membres de collectif syndical. Cette perte ou déchéance de reconnaissance pourrait avoir été dramatiquement marquée par la réception d'un mail anonyme, envoyé à partir d'une adresse mail usurpée, et dont l'auteur à ce jour demeurerait toujours inconnu.* »

L'isolement de madame _____ semblerait confirmé par les difficultés qu'elle dit éprouver pour être assistée dans ses démarches concernant ce dernier incident. »

Dans un nouveau courrier du médecin du travail, toujours établi à la demande de madame X _____ et datant du 24 juin 2016, il indique que madame X _____ « *décrit des discours relevant des « attaques sur la personne » (c'est-à-dire de façon générale les « réflexions » sur le physique ou le comportement de la personne)* ».

La plainte, déposée par madame X _____ le 14 avril 2015 subira un classement sans suite car : « *Les faits ou les circonstances des faits dont vous vous êtes plaint n'ont pu être clairement établis par l'enquête. Les preuves ne sont donc pas suffisantes pour que l'affaire soit jugée par un tribunal* ».

En tout état de cause, madame X _____ n'apporte aucun élément permettant de caractériser les « attaques » sur sa personne qu'aurait commis monsieur B tout en notant que les courriers de médecin du travail sont envoyés à l'employeur à la demande de la salariée, le médecin ne faisait que rapporter ses dires.

Dans un échange par mail avec monsieur XD _____ en août 2016 dans lequel madame X _____ souhaitait mettre les choses au clair, elle écrit ' *j'ai été harcelée il y a quelques années de ça, puis récemment humiliée – le tout sur mon lieu de travail (...)* ». Le conseil constate que le mail litigieux relève, selon madame X _____, d'une _____ d'une

KE 4

humiliation et non à du harcèlement qu'elle aurait subi il y a quelques années, sans savoir ni où ni quand.

Madame X ne met aucun élément en avant afin d'éclairer le conseil sur les différences de traitement qu'elle aurait subi sur le principe de discrimination. Bien au contraire, l'employeur répond à toutes ses demandes : nouveaux horaires pour la sortie d'école de son fils, formation qu'elle ne finira pas, nouveau lieu d'activité....

En conséquence, madame X est mal fondée en sa demande de résiliation judiciaire.

Sur la demande de dire le licenciement nul :

En droit, lorsque l'absence prolongée du salarié est la conséquence du harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation que l'absence prolongée du salarié a causé au fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, madame X ne fait pas état de harcèlement moral mais elle indique que ses absences répétées sont dues à la discrimination qu'elle aurait subie de la part de monsieur B

Le conseil ayant statué que la discrimination décrite par madame X n'était pas démontrée, la nullité du licenciement ne peut être jugée.

En conséquence, madame X est mal fondée en sa demande de dire que son licenciement est nul.

Sur la demande de dire le licenciement est sans cause réelle ou sérieuse :

En droit, selon l'article L 1232-6 du code du travail : « Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur. »

De plus, la cour de Cassation a clairement précisé que l'absence prolongée du salarié ou ses absences répétées peuvent constituer un motif réel et sérieux de rupture en raison de la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement serait perturbé, obligeant l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié.

En l'espèce, madame X a été licenciée le 11 juillet 2017 en ces termes :

« Madame,

Par lettre recommandée en date du 22 juin, nous vous avons convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement qui a eu lieu le vendredi 30 juin 2017, et au cours duquel vous étiez assistée de monsieur délégué syndical

*Nous vous avons indiqué, lors de cet entretien, les raisons pour lesquelles nous envisagions de procéder à votre licenciement, à savoir **vos absences répétées et prolongées qui rendent nécessaires votre remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal de l'entreprise.***

*En effet, **depuis plus de deux ans, vous multipliez les arrêts de travail dont plusieurs de longue durée, avec un dernier arrêt toujours en cours, remontant au 17 mai dernier.***

Il ne nous est ainsi pas possible, compte tenu d'une part des caractéristiques de votre poste, d'autre part, du caractère par nature inopiné et durable de ces absences depuis plusieurs mois, de procéder à chaque fois à votre remplacement temporaire dans des conditions qui permettent de garantir un fonctionnement satisfaisant de l'entreprise.

Ces absences ont en effet entraîné de nombreuses perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise, eu égard à la nature de vos missions d'assistante administrative pour plusieurs de nos services et magasins, qui supposent une présence et un suivi assidu.

Chaque service de l'entreprise est ainsi directement impacté par vos absences, lesquelles désorganisent donc la société.

Ceci ne peut malheureusement plus durer puisque nous sommes dans la nécessité de vous remplacer définitivement.

C'est pourquoi nous sommes contraints de vous licencier en raison de vos absences répétées et prolongées, lesquelles entraînent de graves perturbations dans le fonctionnement de l'entreprise, rendant nécessaire votre remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal de celle-ci.

Votre préavis, d'une durée de 2 mois débutera à la date de présentation de cette lettre et se terminera le 12 septembre 2017, date à laquelle vous cesserez de faire partie de nos effectifs.

(...). »

Depuis 2015, madame X enchaîne les arrêts maladie et les mi-temps thérapeutiques. En reprenant ses bulletins de salaire, le conseil constate qu'en :

- . Janvier 2016 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Février 2016 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Mars 2016 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Avril 2016 : sur 148h20, 74h10 sont en absence maladie
- . Mai 2016 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Juin 2016 : sur 148h20, 63h02 sont en absence maladie
- . Juillet 2016 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Août 2016 : sur 148h20, 38h76 sont en absence maladie
- . Septembre 2016 : sur 148h20, 38h76 sont en absence maladie
- . Octobre 2016 : sur 148h20, 88h92 sont en absence maladie
- . Novembre 2016 : sur 148h20, 136h sont en absence maladie
- . Décembre 2016 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Janvier 2017 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Février 2017 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Mars 2017 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie
- . Avril 2017 : sur 148h20, 100h32 sont en absence maladie
- . Mai 2017 : sur 148h20, 66h50 sont en absence maladie
- . Juin 2017 : sur 148h20, 73h28 sont en absence maladie
- . Juillet 2017 : aucune heure de travail, toutes les heures sont en absence maladie.

Il est clairement établi que les absences de madame X sont répétées et prolongées, de nature inopinée et durable.

Sur l'organigramme de la société Y, il est bien visible que XD et XJ sont les responsables hiérarchiques de madame X. Leurs 2 attestations indiquent clairement que l'absence de madame X désorganise leurs services car « sa charge de travail a été attribuée aux collaborateurs des services en plus de leurs charges quotidiennes », l'organisation de travail des services a dû être repensée. XD ajoute que les tâches de madame X en plus d'être réparties sur les collaborateurs du service, les tâches ont dû aussi être réparties dans d'autres services et qu'évidemment les collaborateurs voient les charges quotidiennes augmenter pour pallier à son absence « nous avons dû repenser notre organisation pour répondre aux contraintes administratives ».

Le conseil constate que les absences répétées de madame X désorganisent l'entreprise et que son licenciement est tout à fait justifié.

En conséquence, madame X est mal fondée en sa demande de dire que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférent :

Madame X a été licenciée le 11 juillet, sa lettre de licenciement indiquant que son préavis d'une durée de 2 mois débiterait à la date de présentation de cette lettre pour se terminer le 12 septembre 2017.

Le bulletin de salaire de septembre 2017 confirme ce préavis. Le préavis a donc bien été payé bien que madame X en ait été dispensée.

En conséquence, madame X est mal fondée en sa demande d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférent.

Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination :

En droit, selon l'article L 1132.1 du code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination 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 1er de la loi n° 2008-496 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 contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.* »

En l'espèce, comme en a statué le conseil sur la demande de résiliation judiciaire, X ne met aucun élément en avant afin d'éclairer le conseil sur les différences de traitement qu'elle aurait subies sur le principe de discrimination.

En conséquence, madame X est mal fondée en sa demande de dommages et intérêts pour discrimination.

Sur la demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité :

En droit, l'article L 4121-1 du code du travail stipule :

« *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

En l'espèce, madame X et monsieur B ont des difficultés relationnelles. Dans son courrier du 10 avril 2015, le médecin du travail, dans le courrier qu'il envoie à l'employeur sur la demande de la salariée indique que « *Votre salariée présente des troubles de santé, consécutivement, selon ses dires, à des problèmes relationnels avec l'un de ses collègues, par ailleurs son supérieur hiérarchique direct. Votre salariée décrit des techniques d'attaques sur ses compétences comme sur sa personne, allusives, insidieuses et répétées* ».

Suite à l'envoi du mail osé, la société Y a pris des mesures immédiates propres sanctionnant le fautif par une mise à pied.

Déjà en avril 2015, la société Y écrit d'ailleurs à sa salariée en indiquant qu'elle prend note du souhait de madame X de conserver son poste de secrétaire administrative au département technique du site de , mais que son retour dans l'entreprise se fera avec l'avis motivé de la médecine du travail et « *ce dans votre intérêt direct* ».

Dans un nouveau courrier du médecin du travail, toujours établi à la demande de madame X et datant du 24 juin 2016, il indique que madame X « *décrit des discours relevant des « attaques sur la personne » (c'est-à-dire de façon générale les « réflexions » sur le physique ou le comportement de la personne* ». Il ajoute que la « *salariée souhaite poursuivre son activité professionnelle dans les conditions lui permettant de préserver sa santé physique et mentale* ».

Il paraît, donc, tout à fait légitime de la part de la société Y de trouver un poste pour madame X qui ne soit pas en lien avec monsieur B, instigateur, selon elle, de ses problèmes de santé au travail.

Par sa mutation au dépôt de l'employeur a parfaitement respecté son obligation de sécurité en mettant madame X à l'écart de la personne supposée à l'origine de ses difficultés. Elle ne peut pas, sous prétexte, qu'elle souhaitait rester dans son service et voir partir monsieur B, invoquer un manquement à l'obligation de sécurité de l'employeur.

Le 31 mai 2017, en réponse au courrier de madame X du 29 mai, l'employeur indique que le médecin a validé la solution proposée pour coller au temps partiel thérapeutique de 30 % prescrit. De plus, madame X ayant indiqué à son employeur que les nouveaux horaires 9H – 12H ne pouvaient lui convenir car elle devait aller chercher son fils à 11H30, la société Y a revu l'aménagement initialement envisagé.

En conséquence, madame X est mal fondée en sa demande de dommages et intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.

Sur la demande de l'article 700 du code de procédure civile :

En droit, l'article 700 du code de procédure civile stipule que :

« Comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée, il peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation »

Vu le sens de la décision rendue, il conviendra de débouter madame X de sa demande formée au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Sur la demande d'exécution provisoire :

En droit, selon l'article 515 du code de procédure civile :

« Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi. »

La décision rendue ne justifie pas la demande d'exécution provisoire hors ce qu'elle est de droit.

Sur la demande reconventionnelle de la société Y de condamner madame X à payer la somme de 2 000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile :

En droit, l'article 700 du code de procédure civile stipule que :

« Comme il est dit au 1 de l'article 75 de la loi n°91-647 du 10 juillet 1991, dans toutes les instances, le juge condamne la partie tenue aux dépens ou, à défaut la partie perdante à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée, il peut même d'office pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à cette condamnation »

En l'espèce, il paraît inéquitable de laisser à la charge de la société Y les frais qu'elle a pu engager pour assurer sa défense.

Le conseil condamne madame X à payer à la société Y la somme de 2 000,00 euros.

PAR CES MOTIFS

Le conseil de Prud'hommes de ROUEN, section COMMERCE, statuant en audience publique, par décision mise à disposition au greffe, par jugement **CONTRADICTOIRE** et en **PREMIER RESSORT** après en avoir délibéré conformément à la loi :

- **Déboute** madame X de l'ensemble de ses demandes.
- **Condamne** madame X au paiement de la somme de **2 000,00 €** au titre de l'article 700 du code de procédure civile à la société Y
- **Condamne** madame X aux entiers dépens.

Ont signé la minute.

LE GREFFIER

Page 20

Copie Certifiée Conforme
Le greffier,

LE PRESIDENT