

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES**  
16 rue Colonel Fabien  
76600 LE HAVRE

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

**JUGEMENT du 11 JUIN 2021**

**RG N° F 20/00130 - N° Portalis**  
**DCZI-X-B7E-46Y**

**SECTION** Activités diverses

**DEMANDEUR**

**Madame X**

**AFFAIRE**

**X**

**contre**

**Association Y**

Profession : Responsable de secteur

Assistée de Me Sophie DEFRESNE (Avocat au barreau de ROUEN)  
substituant Me Nicolas CAPRON (Avocat au barreau de ROUEN)

**DÉFENDEUR**

**Association Y** en la personne de  
son représentant légal

**PARTIE INTERVENANTE**

**M. LE DEFENSEUR DES DROITS**

**N° MINUTE**  
21/00036

Représentée par Me Xavier D'HALESCOURT (Avocat au barreau  
du HAVRE)

**PARTIE INTERVENANTE**

**M. LE DEFENSEUR DES DROITS**

TSA 90716  
75334 PARIS CEDEX 07

Représenté par Me Anaëlle LANGUIL, substituant Me Nathalie  
VALLEE (Avocat au Barreau de ROUEN)

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT**

Lors des débats et du délibéré

Mme Camille ALLAIN, Président Juge départiteur  
M. Philippe LEMAIGNENT, Président Conseiller (E)  
Mme Sophie SZKLAREK, Assesseur Conseiller (E)  
M. Philippe LEBOURG, Assesseur Conseiller (S)  
Mme Sabrina VAUCLIN, Assesseur Conseiller (S)  
Assistés lors des débats de M. Philippe VIAUD Greffier

**DÉBATS**

à l'audience du 09 Avril 2021

## **JUGEMENT**

Mis à disposition des parties au greffe le 11 Juin 2021

### **EXPOSE DU LITIGE**

Mme X a été engagé par l'association Y en qualité de secrétaire, selon contrat à durée déterminée en date du 15 juillet 2003. Puis, elle a été engagée en qualité d'assistante de secteur selon contrat à durée indéterminée en date du 25 août 2003. Elle a été promue en qualité de responsable de secteur selon avenant en date du 3 septembre 2007.

Mme X à bénéficié d'un congé parental à temps plein à compter du 1er juillet 2012 et ce jusqu'au 2 mai 2017.

Mme X a repris contact avec son employeur début 2017 afin d'envisager sa reprise et a été informée qu'elle ne pourrait être réintégrée à son poste car il avait été confié à un tiers.

Préalablement puis postérieurement à la reprise de Mme X des discussions se sont engagées avec l'employeur s'agissant du poste que celle-ci pourrait exercer (proposition d'un poste de responsable de secteur à  $\geq$  refusé par Mme X en raison de la distance, proposition d'un poste d'attaché commercial, proposition d'un poste "en création", incompréhension de Mme X relativement à la libération de plusieurs postes de responsable de secteur au A qui ne lui auraient pas été proposés). Un entretien a eu lieu le 8 juin 2017 entre Mme X et sa direction.

A compter du 9 juin 2017, Mme X a été placée en arrêt de travail.

### **Procédure RG 20/130**

Par requête adressée au greffe le 04 Septembre 2017, Madame X a fait appeler l' Association Y devant la Section Activités diverses du CONSEIL DE PRUD'HOMMES, afin de solliciter notamment la résiliation judiciaire de son contrat de travail, outre des dommages et intérêts en raison d'une discrimination et d'un harcèlement moral dont elle estimait avoir été victime.

Le Greffe, en application de l'article R.1452-4 du Code du Travail, a convoqué le DÉFENDEUR par lettre recommandée avec accusé de réception du 05 Septembre 2017, pour l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 25 Octobre 2017.

Suite à l'audience du bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire a été renvoyée en mise état en date du 31 Janvier 2018, 16 Mai 2018, 05 Septembre 2018 et 05 Décembre 2018 (Défenseur des droits saisi par le demandeur, en attente de son rapport).

Le bureau de mise en état du 05 décembre 2018 avait précisé que le renvoi au 03 avril 2019 était un renvoi ultime.

Par courrier électronique du 02 avril 2019, Me CAPRON informait le bureau de mise en état qu'il n' avait été destinataire de l'avis du Défenseur des droits que le 07 février 2019, de plus sa cliente était sous le coup d'une mesure de reclassement pour inaptitude avec risque de licenciement signifiant une nouvelle saisine du Conseil , le dossier n'étant pas en état, Me CAPRON demandait un délai de trois mois ;

Son contradicteur ne s'y opposait pas mais faisait remarquer au Conseil, vu la complexité du dossier, que le délai était court.

A cette date, le dossier ne pouvait être plaidé, le bureau de mise en état décidait de prononcer une radiation.

L'affaire a été réinscrite par demande reçue au greffe de la juridiction le 31 Mars 2020 et **Madame X** a fait appeler l'**Association Y** devant la Section Activités diverses du CONSEIL DE PRUD'HOMMES. Le greffe, en application de l'article R.1452-4 du Code du Travail, a convoqué le DÉFENDEUR par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 Mai 2020, pour l'audience de mise en état du 24 Juin 2020, puis au 30 Septembre 2020.

La convocation a également informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le Bureau de Conciliation et d'Orientation.

En l'absence de Conciliation et en application de l'article R.1454-18 du Code du Travail, les parties ont été convoquées pour l'audience du Bureau de Jugement du 04 Novembre 2020.

#### **Procédure RG 20/144**

Parallèlement à la procédure prud'homale engagée, par avis de la médecine du travail en date du 5 mars 2019, Mme X a été déclarée inapte à son poste.

L'association Y a, par courrier recommandé, convoqué Mme X à un entretien préalable en date du 17 juin 2019. L'association Y lui a ensuite notifié par courrier en date du 24 juin 2019 son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Par nouvelle requête reçue au greffe de la juridiction le 22 Avril 2020, **Madame X** a fait appeler l'**Association Y** devant la Section Activités diverses du CONSEIL DE PRUD'HOMMES, afin de solliciter à titre principal la nullité de son licenciement, outre des dommages et intérêts en raison d'une discrimination et d'un harcèlement moral dont elle estimait avoir été victime.

Le greffe, en application de l'article R.1452-4 du Code du Travail, a convoqué le DÉFENDEUR par lettre recommandée avec accusé de réception du 26 Mai 2020, pour l'audience du Bureau de Conciliation et d'Orientation du 24 Juin 2020, renvoyée au 30 Septembre 2020.

La convocation a également informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires pourraient, même en son absence, être prises contre elle par le Bureau de Conciliation et d'Orientation.

En l'absence de Conciliation et en application de l'article R.1454-18 du Code du Travail, les parties ont été convoquées pour l'audience du Bureau de Jugement du 04 Novembre 2020.

Par courrier du 08 Octobre 2020, Maître VALLEE informait le Conseil que LE DEFENSEUR DES DROITS lui avait demandé d'assurer la défense de ses intérêts et notamment soutenir la décision qu'il avait prise le 07 Février 2019 (décision n° 2019-035). LE DEFENSEUR DES DROITS était convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 12 Octobre 2020 à l'audience du Bureau de Jugement du 04 Novembre 2020

A l'audience, les parties ont été entendues par leur avocat en leurs réclamations, moyens de défense, explications et conclusions.

La cause a été mise en délibéré et renvoyée pour mise à disposition du jugement à la date du 06 Janvier 2021.

Par un jugement en date du 06 Janvier 2021, le Conseil de Prud'hommes du Havre, Section Activités diverses s'est déclaré en PARTAGE DE VOIX et a renvoyé les parties en cause à l'audience du 09 Avril 2021, présidée par Madame le Juge Départementaire.

Lors de cette audience, les parties ont réitéré leurs moyens et prétentions contenues dans leurs dernières conclusions. Outre les demandes contenues dans leurs conclusions, Mme X et Y ont sollicité la jonction des deux dossiers. Mme X a précisé qu'en cas de jonction, la demande de résiliation judiciaire devait être considérée comme étant formée à titre principal.

Ainsi, aux termes de conclusions additionnelles et récapitulatives déposées au greffe de la juridiction le 04 Novembre 2020, Mme X demande au conseil de prud'hommes de:

- fixer son salaire brut mensuel moyen à 2.211,20 euros ;
- condamner l'association Y à lui verser :
  - 5.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi pour la violation de l'article L.1225-55 du code du travail;
  - 12.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi au titre du harcèlement moral ;
  - 3.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi au titre du défaut de prévention du harcèlement ;
  - 5.000 euros de dommages et intérêts pour le préjudice subi du fait de la discrimination;
- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail en lui faisant produire, à titre principal, les effets d'un licenciement nul, ou à titre subsidiaire sans cause réelle et sérieuse, et ce à la date du 24 juin 2019 ;
- subsidiairement dire et juger que son licenciement est nul;
- plus subsidiairement dire et juger que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

*en conséquence*

- condamner l'association Y à lui verser :
  - 4.422,40 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
  - 442 euros bruts à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
  - 50.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse ;

*en tout état de cause*

- condamner l'association Y aux entiers dépens comprenant les éventuels frais et honoraires d'exécution ainsi qu'au paiement d'une somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

Au soutien de ses prétentions, Mme X se fonde sur l'article L.1225-55 du code du travail prévoyant l'obligation pour l'employée de retrouver son poste ou à défaut un emploi similaire à l'issue d'un congé parental. Elle se fonde également sur les articles L.1152-1 et suivants du code du travail prohibant le harcèlement moral et faisant obligation à l'employeur de prévenir le harcèlement moral. Elle rappelle enfin que l'article L.1132-1 du code du travail définit la discrimination prohibée, étant précisé que le harcèlement peut se doubler d'une discrimination. Ainsi en est il lorsque le motif à l'origine du harcèlement figure dans la liste des motifs non admissibles de discrimination.

Mme X considère qu'à son retour de congé parental, son poste n'étant plus disponible, aucun emploi similaire ne lui a été proposé. En effet, le premier emploi lui ayant proposé était situé à Z (changement de secteur géographique emportant modification du contrat de travail), et celle-ci l'a de ce fait refusé. S'agissant du second poste proposé (attachée commerciale) il lui a été demandé d'y candidater, ce qui est contraire au droit inconditionnel pour la salariée de retrouver un emploi similaire sans avoir à présenter sa candidature. Le poste proposé correspondant à un responsable de secteur dans le "pôle weekend" en création correspondait selon la salariée à une "voie de garage" et ne devait en tout état de cause pas fonctionner avant le 1er octobre 2017, soit bien après sa reprise. Ainsi il ne saurait être considéré que ce poste existait réellement lors de la reprise du travail par Mme X le 2 mai 2017.

La salariée souligne que des postes similaires se sont libérés et ne lui ont pas été proposés : ainsi en est il du poste de responsable de secteur occupé par Mme B jusqu'au 17 février 2017. Elle rappelle avoir signalé à son employeur dès le 20 mars 2017 qu'elle était intéressée par ce poste, ce à quoi il lui a été répondu qu'il devait être pourvu rapidement et ne pouvait attendre son arrivée. Or l'employeur a remplacé Mme B par une salariée en CDD durant 6 mois (Mme C promotion interne). L'employeur ne justifie pas qu'il n'aurait pas pu remplacer Mme B par Mme C uniquement le temps d'attendre le retour de Mme X. De même, une offre d'emploi de "responsable de secteur" a été diffusée le 2 mai 2017 par l'employeur sur le site de la D (poste libéré par Mme E). Or cet emploi a été confié à une salariée venant de l'extérieur, alors même que Mme X s'était signalée. En réponse aux arguments de l'employeur selon lesquels ce poste présentait un profil commercial (responsable de secteur et de développement) que n'avait pas Mme X, la salariée souligne que la modification de l'intitulé du poste n'a duré que 6 mois et que la nouvelle fiche de poste émise après le CDD de Mme F comportait le seul intitulé "responsable de secteur". Elle conclut que cette modification temporaire était opportune et visait seulement à l'exclure.

Mme X ajoute qu'à défaut d'avoir réintégré à son poste ou un poste similaire elle a dû effectuer des tâches ne relevant pas de sa qualification (tâches habituellement réservées aux assistantes). Cette rétrogradation s'est accompagnée de la violence de son employeur manifestée lors d'un entretien avec M. G le 8 juin 2017 dont elle est sortie en pleurs, M. G lui ayant crié dessus (alerte RPS déclenchée par le CHSCT). Elle conclut que ces faits ont dégradé son état de santé (troubles du sommeil, dépression, décompensation). Elle sera déclarée inapte en mars 2019.

Elle conclut à la nullité de son licenciement sur le fondement de l'article L.4121-1 du code du travail, rappelant que le licenciement pour inaptitude ayant pour origine des faits de harcèlement moral est nul. Tel est le cas en l'espèce selon Mme X le médecin du travail soulignant d'ailleurs qu'elle ne peut plus travailler au sein du même établissement et le psychiatre exposant sans ambiguïté le lien entre l'état de santé de Mme X et sa situation professionnelle.

A défaut, elle soutient que son licenciement est sans cause réelle et sérieuse au regard de l'absence de justification par son employeur de ce qu'il a consulté les délégués du personnel avant de procéder à son licenciement et en l'absence de justification suffisante par l'employeur d'une recherche loyale et sérieuse d'un reclassement.

A l'audience, l'association Y sollicite le bénéfice de ses dernières conclusions enregistrées au greffe le 04 novembre 2020 aux termes desquelles la société demande au conseil des prud'hommes de :

- rejeter les prétentions de Mme X
- condamner Mme X aux entiers dépens ainsi qu'à lui verser une somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Au soutien de ses prétentions, l'association Y affirme avoir réintégré Mme X en mai 2017 sur un poste de responsable de secteur. En effet, à compter de mai 2017, et après une reprise progressive de ses fonctions, ce qui apparaît normal après plus de 5 ans d'absence, Mme X a exercé des fonctions correspondant au poste tel que défini par les dispositions conventionnelles: évaluation des besoins du pôle weekend, définition des projets de vie, des actions à mettre en oeuvre, organisation des activités des intervenants, visites chez les clients, signature de contrats de prestation... Elle a disposé pour ce faire dès sa reprise d'un véhicule et d'un bureau aménagé. L'employeur affirme que le "pôle weekend" n'était pas une voie de garage comme l'affirme la salariée et qu'il fonctionne d'ailleurs depuis octobre 2017. Elle considère que l'absence d'existence du pôle weekend avant octobre ne signifie nullement que Mme X n'ait pas eu de travail à ce titre puisqu'il est nécessaire d'organiser le pôle avant de le créer.

L'employeur ajoute qu'il n'a pas proposé le poste libéré par Mme E à Mme X car elle recherchait pour ce poste un profil commercial que n'avait pas Mme X et que celle-ci a d'ailleurs refusé le poste. Quant au poste libéré par Mme E, il ne lui a pas été proposé car l'association a fait le choix de promouvoir en interne Mme C qui ne saurait lui être reproché.

L'employeur nie qu'un quelconque harcèlement moral ou défaut de prévention du harcèlement moral soit caractérisé, aucun fait ne laissant présumer de tels actes, étant précisé que l'entretien du 8 juin 2017 était parfaitement normal et que c'est suite aux difficultés pour dialoguer avec Mme X que M. G a dû faire appel à des témoins. Il relève qu'en outre le préjudice serait le même entre le harcèlement moral, le manquement à l'obligation de prévention du harcèlement moral et la résiliation judiciaire du contrat de travail.

L'employeur réfute les accusations de discrimination. Il souligne que le poste proposé à Mme C s'est libéré 2 mois avant le retour de Mme X et non à la date du retour de celle-ci. Il affirme que Mme X n'a nullement été malmenée comme elle le prétend et rappelle qu'elle est sortie de l'entretien du 8 juin 2017 décidée à "ne pas poursuivre ce temps d'échange" mais nullement en larmes comme elle le prétend (cf. témoignages).

Il conclut que la salariée n'établit pas la commission de faits graves justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts car aucun harcèlement moral ou discrimination n'est caractérisée.

Il rappelle subsidiairement le plafonnement des dommages et intérêts en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

A l'audience, le Défenseur des droits a fait valoir ses observations orales, reprenant les points centraux de sa décision n°2019-035 rendue le 7 février 2019 et à laquelle il conviendra de se rapporter pour un plus ample exposé des arguments présentés. Il a rappelé qu'il n'intervenait au soutien d'aucune partie et que son avis valait pour les deux procédures en cas de jonction des deux instances.

A l'audience, le juge a soulevé d'office l'application de l'article 1235-4 du code du travail.

La cause a été mise en délibéré et renvoyée pour mise à disposition du jugement à la date du 11 Juin 2021.

### MOTIFS DE LA DECISION

#### Sur la jonction des procédures

L'article 367 du code de procédure civile prévoit que le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble.

En l'espèce, le licenciement de Mme X, intervenu en cours de procédure, a provoqué l'introduction d'une nouvelle instance par cette dernière afin de formuler de nouvelles demandes. Toutefois, cette nouvelle instance présente un lien évident avec la première. De plus, lors de l'audience, les parties se sont dites favorables à une jonction des deux procédures.

Dès lors, il est dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice de procéder à la jonction de l'instance n°RG 20/130 et de l'instance n°RG 20/144.

#### Sur la demande de dommages et intérêts pour discrimination

L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte [...] 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 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.1134-1, lorsque survient un litige en raison d'une méconnaissance de l'article susvisé, le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. 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.

De plus, l'article L1225-55 du code du travail prescrit qu'à "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".

\* \* \*

En l'espèce, il est constant qu'à son retour de congé parental ayant commencé environ 5 ans plus tôt, le poste de responsable de secteur qu'occupait préalablement Mme X n'était plus disponible.

L'association Y se trouvait donc dans l'obligation de lui proposer un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les deux premiers postes proposés à Mme X ont légitimement pu être refusés par Mme X pour l'un car il ne correspondait pas à un emploi similaire (poste d'attaché commercial), et pour l'autre parce qu'il impliquait une modification de son lieu de travail (affectation en qualité de responsable de secteur à Z). Si la proposition de ces postes à Mme X par l'association ne saurait lui être reprochée ni être considérée comme un comportement discriminatoire, le refus de ces postes contraignait l'association à poursuivre ses recherches afin de proposer à la salariée un emploi similaire.

L'association Y affirme que tel a été le cas puisqu'à compter de sa reprise en date du 2 mai 2017, Mme X a occupé un poste de responsable de secteur, puis qu'un poste de "responsable de secteur pôle weekend" qui venait d'être créé lui a été proposé le 18 mai 2017. L'employeur précise que le pôle weekend était destiné à être effectif en octobre 2017 uniquement mais que le poste était déjà réel puisqu'il s'agissait de créer et de développer le pôle.

L'employeur n'apporte toutefois aucun élément permettant de confirmer l'effectivité de ce poste avant octobre 2017. En effet, les autres responsables de secteur n'ont finalement été informés officiellement de la création de ce poste que par courriel du 6 octobre 2017, pour un début de fonctions fixé au 6 novembre 2017. De plus, les deux membres du personnel administratif affectés à ce pôle, Mesdames H et I attestent qu'elles n'ont commencé à travailler effectivement sur celui-ci qu'à compter du 6 novembre 2017. En outre, Mme X s'est vue proposer ces fonctions le 18 mai 2017 et a été placée en arrêt de travail à compter du 9 juin 2017. Entre juin 2017 et octobre 2017, elle n'a pas été remplacée. Or, le pôle weekend a été mis en place en novembre 2017. Ainsi, l'absence de Mme X dont la mission était précisément selon l'employeur de développer ce pôle et de le mettre en oeuvre n'a empêché ni son développement ni sa mise en oeuvre ce qui confirme qu'un travail à temps plein de développement de ce pôle ne pouvait réellement être attribué à Mme X à compter de mai 2017. Enfin, il résulte du courriel de Mme X à Mme J du 24 mai 2017 ("pour aujourd'hui tu m'as demandé de travailler sur le pôle rubis rose avec Ingrid qui n'est pas là [...] par conséquent tu m'as dit de demander du travail aux secrétaires du pôle") ainsi que des attestations de Mesdames C et K que depuis sa reprise, Mme X n'avait pas de tâches attribuées et effectuait diverses tâches sur divers pôles pour décharger ses collègues, ces tâches relevant tantôt de fonctions de responsable de secteur, tantôt d'autres fonctions (assistante).

Si Y affirme que Mme X réalisait bien des fonctions de responsable de secteur, les pièces produites ne permettent pas de le démontrer. En effet, le planning de réservation des voitures atteste que Mme X n'était pas inoccupée et prenait le véhicule. Toutefois il permet également de constater que nombre d'autres personnels exerçant d'autres fonctions se servaient fréquemment du véhicule à l'instar de L (agent polyvalent), de M (agent à domicile) ou de N (conseillère technique). Ainsi l'utilisation de la voiture ne permet pas de conclure que Mme X exerçait effectivement des missions de responsable de secteur. De plus, l'établissement d'un "tableau weekend" par Mme X ne saurait attester de ce qu'elle exerçait des fonctions de responsable de secteur puisqu'il s'agit justement de l'exemple pris par Mme K au titre des tâches habituellement réalisées par les assistantes. Enfin, la signature de 21 contrats de prestation par Mme X ne permet pas de conclure que celle-ci occupait un poste de responsable de secteur à temps plein à défaut de tout

référentiel permettant de juger qu'il s'agit d'une tâche relevant du responsable de secteur et que ces 21 contrats entre le 2 mai et le 9 juin constituaient une charge de travail normale pour un responsable de secteur et non une sous-activité comme le prétend Mme X qui ne nie d'ailleurs pas avoir été occupée, après avoir dû solliciter à diverses reprises ses collègues pour qu'elles lui délèguent des tâches.

Ces premiers éléments permettent de conclure que Mme X n'a pas retrouvé son poste ni un emploi similaire à temps plein à son retour de congé parental. Ils constituent des premiers éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.

Ils doivent être mis en parallèle avec la situation de l'association Y et les postes similaires effectivement disponibles ou s'étant libérés lors du retour de Mme X

Tout d'abord, il est établi que le poste de responsable de secteur occupé par Mme B s'est libéré le 17 février 2017, soit 2 mois et demi avant la reprise du travail par Mme X dont le retour était connu de son employeur depuis octobre 2016. Mme X a d'ailleurs signalé explicitement à son employeur le 20 mars 2017 qu'elle était intéressée par ce poste. Pourtant, l'employeur n'a pas affecté Mme X à ce poste. Il présente à ce titre un argumentaire confus et contradictoire puisque dans son courrier du 10 avril 2017 en réponse à la candidature de Mme X il affirme qu'il lui est impossible d'attendre le 2 mai 2017 et qu'il a procédé au remplacement de Mme B et réparti son travail avec le personnel déjà en poste ; dans son courrier du 5 octobre 2017 au Défenseur des droits il prétend que Mme B n'a pas été remplacée du tout; et dans ses dernières conclusions il affirme avoir fait le choix de promouvoir en interne Mme C à ce poste le 1er mars 2017. L'association Y n'apporte aucune explication ni élément probant permettant de justifier en quoi le remplacement de Mme B ne pouvait attendre deux mois supplémentaires, étant précisé qu'une organisation en interne (répartition du travail) semblait possible dans l'attente puisque l'association a déjà affirmé que telle avait été la solution adoptée. L'association n'explique pas non plus en quoi la conclusion d'un CDD dans l'attente du retour de Mme X ne pouvait être envisagée (Mme C a d'ailleurs elle-même été embauchée en CDD pour 6 mois le 1er mars 2017).

L'employeur ne présente donc pas d'élément suffisant permettant d'éclairer son choix de proposer le poste de Mme B à un salarié en promotion interne et non à Mme X à l'égard de laquelle il était légalement tenu de proposer un poste similaire à celui qu'elle occupait précédemment.

En outre, il n'est pas contesté qu'un poste de responsable de secteur préalablement occupé par Mme E était à pourvoir à compter du 2 mai 2017, soit le jour de la reprise de Mme X. Bien que Mme X ait manifesté son désir d'occuper ce poste similaire à celui qu'elle occupait avant son congé parental, l'association Y a fait le choix de diffuser une offre d'emploi pour ce poste et de sélectionner une candidate externe : Mme F.

Ce choix constitue de toute évidence un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, compte tenu du contexte rappelé ci-dessus à savoir l'absence d'attribution d'un poste similaire effectif à Mme X lors de sa reprise.

Pour prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, l'association Y affirme que le poste attribué à Mme F présentait une dimension commerciale que Mme X n'était pas en mesure de remplir. L'association justifie par la production du procès verbal de réunion du conseil d'administration du 28 février 2017 qu'elle rencontrait alors des difficultés économiques (concurrence accrue) et qu'elle souhaitait mettre en oeuvre un plan d'action commercial afin de retrouver un niveau d'activité suffisant. A cet égard, il est vrai que Mme F présente un profil commercial, ce qui n'est pas le cas de Mme X. Toutefois, il résulte également du PV de la réunion du conseil d'administration du 28 février 2017 que le plan d'action commercial reposerait "dans un premier temps sur la création d'un poste d'attaché commercial". Or ce poste d'attaché commercial a été créé proposé à Mme X contrairement au poste de responsable de secteur libéré le 2 mai 2017, qui lui a justement été refusé à défaut pour son profil d'être suffisamment commercial. Ces deux décisions apparaissent incohérentes et le refus du poste d'attaché commercial par Mme X

ne saurait être utilisé désormais par l'employeur pour justifier de son absence de proposition du poste de responsable de secteur attribué à Mme F en effet, Mme X a refusé le poste d'attaché commercial car il n'était pas équivalent au précédent et n'a jamais affirmé qu'elle n'avait pas les compétences requises (cf. Courrier du 20 mars 2017). Par ailleurs, force est de constater que l'offre d'emploi de "responsable de secteur" à laquelle a répondu Mme F portait pour intitulé "responsable de secteur" et non "responsable de secteur et de développement". De plus, si le CDD conclu par Mme F stipule qu'elle est recrutée pour 6 mois à des fonctions de "responsable de secteur/attaché commercial", elle a été remplacée à l'issue de son CDD, par une personne exerçant une mission de "responsable de secteur". Ainsi, l'aspect temporairement commercial du poste et la nécessité de recruter un tiers n'apparaissent pas établis par des éléments sérieux et cette modification temporaire du poste laisse présumer à l'égard de Mme X d'une discrimination en ce qu'elle apparaît justifiée par le seul objectif d'éviter la réintégration de Mme X à ce poste.

Ainsi, à défaut pour l'employeur de prouver que ses décisions étaient justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, il sera considéré que Mme X a été victime d'une discrimination en raison de sa situation de famille ou de sa grossesse (congé parental).

L'association Y sera donc condamnée à verser à Mme X une somme de 4.000€ au titre de la réparation du préjudice découlant de la discrimination dont elle a fait l'objet, étant rappelé que les dommages-intérêts alloués au titre de la discrimination ne réparent que les préjudices matériels et moraux résultant de la privation d'une partie des fonctions de l'intéressée et non l'atteinte à la dignité et à la santé de la salariée.

#### **Sur la demande de dommages et intérêts pour la violation de l'article L.1225-55 du code du travail**

L'article L1225-55 du code du travail prescrit qu'à "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".

En l'espèce Mme X a perçu le même salaire à son retour de congé parental et ne fait part d'aucune perte de salaire à ce titre. En revanche, il est établi qu'elle n'a pu retrouver son précédent emploi ni un emploi similaire, et ce en raison d'une discrimination exercée par son employeur. Le préjudice en résultant a toutefois déjà été intégralement indemnisé au point précédent.

La demande de dommages et intérêts au titre de la violation de l'article L.1225-55 du code du travail formulée par Mme X sera donc rejetée faute pour elle de justifier d'un préjudice propre.

#### **Sur la demande de dommages et intérêts formulée au titre du harcèlement moral subi**

Il résulte de l'article L.1152-1 du code du travail qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

L'article L1154-1 du code du travail précise que lorsque survient un litige relatif à l'application de l'article L.1152-1 [...] le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. 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.

De plus, il doit être rappelé que des faits uniques, caractérisant simultanément une discrimination et un harcèlement moral, permettent au salarié subissant de tels agissements de prétendre à une double indemnisation en présence de préjudices distincts.

En l'espèce, il a déjà été exposé ci-dessus qu'il résulte du courriel de Mme X à Mme J du 24 mai 2017 ainsi que des attestations de Mesdames C et K que depuis sa reprise, Mme X n'avait pas de tâches attribuées et effectuait diverses tâches sur divers pôles pour décharger ses collègues, ces tâches relevant tantôt de fonctions de responsable de secteur, tantôt d'autres fonctions d'un niveau hiérarchique inférieur (assistante). Il résulte également de ces documents ainsi que du témoignage de Mme X que celle-ci a dû solliciter du travail auprès de ses collègues.

S'il n'est pas contesté que le retour de Mme X avait été en partie préparé par son employeur, celle-ci disposant d'un bureau ou d'un véhicule, l'absence d'attribution d'un poste déterminé, l'insuffisance de travail, et l'attribution de tâches relevant de fonctions relevant d'un niveau hiérarchique inférieur créent des conditions de travail dévalorisantes, de nature à porter atteinte aux droits et à la dignité de la salariée, à altérer sa santé physique ou mentale et constituent des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Mme X affirme en outre que le déroulement de l'entretien du 8 juin 2017 présentait un caractère violent, que des pressions ont été exercées sur elle par M. G ce qui constituait un acte relevant également du harcèlement moral. A ce titre, force est de constater que les propos tenus initialement en privé entre elle et M. G n'ont été entendus par aucun témoin. Toutefois, l'interruption de l'entretien pour se faire assister de témoins constitue un premier élément permettant d'attester que l'entretien se déroulait mal. Quant à l'état dégradé de Mme X immédiatement à la sortie de l'entretien consistant en des pleurs ou des tremblements, il est attesté par une seule salariée, Mme K, et contredit par quatre autres, Mmes O, N, P et J, qui affirment que Mme X apparaissait simplement déterminée lorsqu'elle a choisi de partir et de ne pas poursuivre l'entretien. Toutefois, l'absence de *signe extérieur* de mal-être noté par les collègues immédiatement à la sortie de l'entretien ne saurait faire présumer de l'absence de ce mal-être à la suite de l'entretien. En effet, il ressort au contraire des pièces médicales produites que Mme X a présenté un état de santé très dégradé suite à l'entretien. C'est à compter du 9 juin 2017, soit le lendemain, que Mme X a présenté son premier arrêt de travail pour "état dépressif" suite à un "choc psychologique" lié à un "stress au travail". Par ailleurs, cette dégradation a perduré puisque son arrêt de travail a été renouvelé jusqu'à son licenciement pour inaptitude. De plus, il résulte de l'attestation de Mme R, psychiatre, que Mme X l'a consultée à compter du 3 juillet 2017 en raison d'une décompensation de son état psychique depuis "un entretien [du] 8 juin 2017 [...] qui lui aurait causé un choc psychologique", occasionnant les dommages suivants: "colère, sentiment d'injustice, troubles du sommeil, troubles de l'alimentation, perte d'énergie, asthénie, loghorrhée révélant une angoisse"... C'est enfin lors de cet entretien qu'il a été exposé clairement à Mme X que le poste qui lui était attribué était celui de responsable pôle weekend et que cette attribution était définitive et sans alternative (ce point résulte tant du courrier de Mme X au président de Y que des conclusions de Y) bien que l'effectivité du poste avant octobre 2017 ne soit pas justifiée. Ainsi, le comportement de l'employeur et sa proposition présentée lors de l'entretien du 8 juin 2017 comme ne pouvant être refusée (alors qu'elle ne correspondait pas à un poste effectif) constitue un fait supplémentaire susceptible de constituer un harcèlement moral.

A défaut pour l'employeur de justifier que son comportement (absence d'attribution d'un poste déterminé, insuffisance de travail, attribution de tâches relevant de fonctions relevant d'un niveau hiérarchique inférieur, présentation lors de l'entretien du 8 juin 2017 d'une proposition comme ne pouvant être refusée alors qu'elle ne correspondait pas à un poste effectif) était justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, il devra être considéré que le harcèlement moral est établi.

L'association Y sera donc condamnée à verser à Mme X une somme de 6.000€ au titre de la réparation du préjudice découlant du harcèlement moral dont elle a été victime, étant rappelé que Mme X a apporté la preuve qu'elle avait subi un préjudice distinct de celui réparé au titre de la discrimination, puisqu'elle justifie avoir souffert d'une atteinte sérieuse à sa dignité et à sa santé, ayant des répercussions médicales au long cours.

### **Sur la demande de dommages et intérêts formulée au titre du défaut de prévention du harcèlement moral**

Les dispositions de l'article L. 1152-1 du Code du travail prohibent le harcèlement moral et les dispositions suivantes prévoient la protection du salarié contre le harcèlement.

Les dispositions de l'article L. 1152-4 du Code du travail imposent également à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

L'employeur est soumis à une obligation de sécurité de résultat à l'égard de son salarié lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Toutefois, s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L.4121-2 du code du travail et, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, avoir pris les mesures immédiates propres à le faire cesser, alors l'employeur méconnaît pas son obligation légale de sécurité, notamment en matière de harcèlement moral.

De jurisprudence constante, les préjudices nés d'agissements de harcèlement moral et de l'absence de mise en oeuvre de mesures de prévention du harcèlement sont distincts.

En l'espèce, il est établi que Y était informée depuis 6 mois du retour de Mme X de congé parental et n'a pas organisé son retour de telle sorte qu'elle puisse disposer des missions qu'elle exerçait auparavant malgré les postes s'étant libérés et qu'elle n'a pas veillé à ce que Mme X dispose de suffisamment de travail ni que ce travail corresponde à ses fonctions. La direction de Y a par ailleurs été explicitement informée par Mme X de la situation par divers courriers, dont un courrier en date du 13 juin 2017 dans lequel Mme X rappelle l'ensemble des points susvisés.

Il convient donc de dire que l'employeur a failli à son obligation de prévention du harcèlement moral.

L'association Y sera donc condamnée à verser à Mme X une somme de 500€ au titre de la réparation du préjudice découlant de la violation par ses soins de son obligation de prévention du harcèlement moral, en vertu de l'article L. 1152-4 du Code du travail.

### **Sur la demande principale de résiliation judiciaire du contrat de travail**

De jurisprudence constante, tout salarié peut saisir le conseil des prud'hommes pour demander la résiliation de son contrat de travail lorsqu'il constate que l'employeur ne respecte pas son engagement contractuel. En cas de gain de cause, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il doit également être rappelé que la nullité du licenciement prévue en cas de harcèlement moral ou de discrimination conformément aux articles L. 1152-3 et L.1152-4 du code du travail s'applique également à la résiliation judiciaire du contrat de travail lorsque, prononcée aux torts de l'employeur, elle produit les effets d'un licenciement.

Lorsque la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail est suivie d'un licenciement prononcé par l'employeur avant que le conseil de prud'hommes n'ait statué sur la demande du salarié, il appartient au conseil de prud'hommes de se prononcer tout d'abord sur la résiliation judiciaire, qui produira ses effets éventuels à compter de la date effective de rupture du contrat de travail. En cas de rejet de la demande de résiliation judiciaire, le conseil se prononce sur la validité du licenciement après avoir rejeté la demande de résiliation du salarié.

En l'espèce, il résulte des points susvisés que Mme X a été victime notamment d'une discrimination ainsi que d'un harcèlement moral de la part de son employeur.

La gravité de ces manquements commis par l'employeur justifie qu'une rupture du contrat de travail soit judiciairement prononcée aux torts de l'employeur.

Cette résiliation judiciaire produira ses effets à compter du 24 juin 2019.

Elle produira les effets d'un licenciement nul, la résiliation judiciaire étant la conséquence directe d'une discrimination ainsi que d'un harcèlement moral.

### **Sur les conséquences de la résiliation judiciaire produisant les effets d'un licenciement nul**

En l'espèce, à titre liminaire, il n'est pas contesté que le salaire brut de référence de Mme X est de 2.211,20 euros.

#### ***indemnité pour licenciement nul***

En vertu de l'article L.1235-3-1 du code du travail, l'article L. 1235-3 du même code instituant un barème encadrant l'indemnisation par des minima et maxima, n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article, au titre desquelles figure notamment le licenciement discriminatoire. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, **qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.**

En l'espèce, à défaut pour Mme X de solliciter sa réintégration, et compte-tenu, notamment, de l'effectif de l'entreprise (plus de 11 salariés), des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme X de son âge (40 ans lors de la rupture du contrat), de son ancienneté de 15 ans au jour de la rupture du contrat, du fait qu'elle n'a pas retrouvé d'emploi depuis la rupture, il y a lieu d'évaluer le préjudice de Mme X à la somme de **30.956,80 euros** (2.211,20 euros x 14 mois) à titre d'indemnité pour licenciement nul.

#### ***indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis***

Il n'est pas contesté que la durée du préavis qui aurait dû être effectué par Mme X était de 2 mois de telle sorte que l'employeur sera condamné à lui verser une indemnité compensatrice de préavis de 4.422,40 euros bruts et une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis de 442,24 euros bruts.

### **Sur le remboursement par l'employeur des indemnités chômage**

L'article L1235-4 du code du travail dispose notamment que lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

En l'espèce, il convient d'ordonner d'office le remboursement par l'association Y aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à Mme X du jour de la rupture de son contrat de travail au jour du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage.

### Sur les demandes accessoires

Il convient de rappeler que les créances de nature salariales reconnues à Mme X par le présent jugement produiront intérêts de retard au taux légal à compter du 5 septembre 2017 et les créances de nature indemnitaire à compter de la mise à disposition du présent jugement.

### *Sur les frais irrépétibles et les dépens*

L'association Y, partie perdante, supportera les dépens de l'instance conformément à l'article 696 du code de procédure civile.

Il n'y a pas lieu de dire que les frais d'exécution, seront compris dans les dépens, ceux-ci étant déjà à la charge du débiteur en vertu du droit applicable à l'exécution des jugements, et notamment de l'article L111-8 du code de procédure civile.

Condamnée aux dépens, l'association Y versera à Mme X une somme qu'il est équitable de fixer à 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

### *Sur l'exécution provisoire*

Aux termes de 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.

En l'espèce, outre l'exécution provisoire attachée de plein droit au présent jugement en vertu de l'article R1454-28 du code du travail, l'exécution provisoire, compatible avec la nature de l'affaire, sera ordonnée à hauteur des 2/3 des sommes allouées à Mme X

## PAR CES MOTIFS

Le Conseil de prud'hommes, présidé par le juge départiteur, après en avoir délibéré, statuant publiquement, par mise à disposition de la décision au greffe de la juridiction, par jugement contradictoire et rendu en premier ressort,

**ORDONNE** la jonction de la procédure RG 20/130 et de la procédure RG 20/144 ;

**ORDONNE** la résiliation judiciaire du contrat de travail de Mme X au 24 juin 2019 ;

**CONDAMNE** l'association Y à payer à Mme X les sommes suivantes:

- **4.000 euros (QUATRE MILLE EUROS)** à titre de dommages et intérêts en raison de la discrimination ;
- **6.000 euros (SIX MILLE EUROS)** à titre de dommages et intérêts en raison du harcèlement moral ;
- **500 euros (CINQ CENTS EUROS)** à titre de dommages et intérêts en raison du manquement de l'employeur à son obligation de prévention du harcèlement moral ;
- **4.422,40 euros bruts (QUATRE MILLE QUATRE CENT VINGT DEUX EUROS ET QUARANTE CENTIMES)** à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- **442,24 euros bruts (QUATRE CENT QUARANTE DEUX EUROS ET VINGT QUATRE CENTIMES)** à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- **30.956,80 euros (TRENTE MILLE NEUF CENT CINQUANTE SIX EUROS ET QUATRE VINGT CENTIMES)** à titre d'indemnité pour licenciement nul,

**DEBOUTE** Mme X de sa demande de dommages et intérêts pour violation de l'article L.1225-55 du code du travail ;

**DIT** que les créances de nature salariales reconnues à Mme X par le présent jugement produisent intérêts de retard au taux légal à compter du 05 Septembre 2017 et les créances de nature indemnitaire à compter de la mise à disposition du présent jugement ;

**ORDONNE**, en application de l'article L.1235-4 du code du travail, le remboursement par l'association Y aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage versées à Mme X ( du jour de la rupture judiciaire du contrat de travail au jour du jugement, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage ;

**CONDAMNE** l'association Y aux dépens de la présente procédure ;

**CONDAMNE** l'association Y à payer à Mme X une indemnité de **2.000 euros (DEUX MILE EUROS)** en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

**FIXE** en application de l'article R.1454-28 du Code du travail la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme X à la somme de **2211,20 € bruts (DEUX MILLE DEUX CENT ONZE EUROS ET VINGT CENTIMES)** ;

**ORDONNE** l'exécution provisoire de la présente décision à hauteur de 2/3 (DEUX TIERS) des montants attribués à Mme X, outre l'exécution provisoire attachée de plein droit au présent jugement en vertu de l'article R1454-28 du code du travail ;

**DEBOUTE** les parties de leurs autres demandes.

**Ainsi jugé le 11 juin 2021.**

Le Greffier  
Philippe VIAUD



La Présidente  
Camille ALLAIN

