

**CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE NANTES**

BP 90311
26.Boulevard Vincent Gâche
44203 NANTES CEDEX 2

Tél : 02.40.20.61.30
Fax : 02.40.20.61.31

N° RG F 19/00821 - N° Portalis
DCV7-X-B7D-BZBJ

Section Commerce chambre 1

Minute n° 20/00245

**JUGEMENT
du 21 Décembre 2020**

**Qualification :
CONTRADICTOIRE
et en PREMIER RESSORT**

Copie exécutoire délivrée

le :

à :

Affaire :
Armelle FRENZEL
contre
**Société CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE -
PAYS DE LOIRE**

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

JUGEMENT

Audience du 21 Décembre 2020

Madame Armelle FRENZEL

18 rue de la Mourie
85600 MONTAIGU

Assistée de Me Anne-Laure BELLANGER (Avocat au barreau
de NANTES)

Extrait des minutes du greffe du
Conseil de prud'hommes de Nantes

DEMANDEUR

**Société CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE - PAYS DE
LOIRE**

2 place Graslin
44000 NANTES

Représenté par Me Philippe BODIN (Avocat au barreau de
RENNES)

Madame Isabelle ROGER (Juriste)

DEFENDEUR

**COMPOSITION DU BUREAU DE JUGEMENT
lors des débats et du délibéré :**

Monsieur Jean-Luc BONNEAU, Président Conseiller
Employeur

Monsieur Laurent VIDAL, Conseiller Employeur

Monsieur Claude CANO, Conseiller Salarié

Monsieur Pierre SAN MIGUEL, Conseiller Salarié

Assesseurs

Assistés lors des débats de Monsieur Timothée CLEMENT,
Greffier

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 13 Août 2019
- Bureau de Conciliation et d'orientation du 09 Décembre 2019
- Bureau de Jugement du 15 Septembre 2020
- Décision prononcée le 21 Décembre 2020
par mise à disposition au greffe de la juridiction
conformément à l'article 453 du Code de procédure civile,
en présence de Timothée CLEMENT, Greffier.



En leur dernier état, les demandes formulées étaient les suivantes :

Chefs de la demande

Mme Armelle FRENZEL

- Dire et juger que le licenciement pour inaptitude en date du 17 décembre 2018 est nul, à titre subsidiaire produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- A titre subsidiaire, écarter le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du Code du travail en raison de son inconventionnalité
- Fixer le salaire moyen mensuel à la somme de 1.894,19 € bruts
- Indemnité compensatrice de préavis 5 682,57 € Brut
- Congés payés afférents 568,25 € Brut
- Dommages-intérêts en l'absence d'écrit faisant part des motifs s'opposant au reclassement 5 000,00 € Net
- Dommages-intérêts pour licenciement nul et à titre subsidiaire en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement 29 000,00 € Net
- Dommages-intérêts pour exécution déloyale des obligations contractuelles et l'attitude particulièrement négligente de l'employeur 10 000,00 € Net
- Dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de santé et de sécurité 10 000,00 € Net
- Intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil pour les sommes ayant une nature salariale et à compter du jugement à intervenir pour les autres sommes, outre l'anatocisme
- Remise d'une attestation Pôle Emploi et des bulletins de salaire rectifiés conformes à la décision à intervenir, ainsi que la régularisation auprès des organismes sociaux dans les 15 jours de la décision à intervenir, sous astreinte de 150 € par jour de retard passé ce délai
- Exécution provisoire du jugement à intervenir
- Article 700 du Code de procédure civile 2 000,00 €
- Condamner aux entiers dépens

Demandes reconventionnelles

Société CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE - PAYS DE LOIRE

- A titre principal,
- Constaté
- le caractère loyal et sérieux des recherches de reclassement de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire,
- l'absence d'exécution déloyale du contrat de travail,
- l'absence de manquement de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire à son obligation de santé et de résultat
- En conséquence, débouter la demanderesse de ses différentes demandes de dommages-intérêts au titre des différents manquements allégués
- Subsidiairement,
- Débouter la demande de sa demande de nullité du licenciement prononcé
- Déclarer applicable le barème d'indemnisation prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail
- En conséquence, réduire le montant des demandes, à de plus justes proportions, au regard de la réalité de l'étendue du préjudice objectivement démontré par la demanderesse et des dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du travail)
- En tout état de cause,
- Article 700 du Code de procédure civile 2 000,00 €

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

LES FAITS

Madame Armelle FRENZEL a été embauchée par la CAISSE d'EPARGNE et de PREVOYANCE BRETAGNE PAYS DE LOIRE (dénommée ci-après CEBPL) à compter du 19 août 2008, en qualité d'Assistante téléconseiller.

Dès la fin de l'année 2011, Madame FRENZEL a rencontré des problèmes de santé qui ont conduit à une reconnaissance de travailleur handicapé en avril 2012.

Dans le cadre de son activité professionnelle, le Médecin du travail a contre-indiqué à Madame FRENZEL d'effectuer de longs trajets en voiture pour prendre son poste de travail et préconisé un temps de trajet maximum de 30 minutes. La CEBPL a alors affecté temporairement la salariée à Clisson (au lieu de Saint-Herblain), à compter du mois de novembre 2012, lui permettant en outre de bénéficier d'un mi-temps thérapeutique.

Madame FRENZEL a ensuite été arrêtée pour congé maternité, puis congé parental. Elle a alors déménagé de Saint-Hilaire-de-Clisson (44) pour rejoindre Montaigu (85), distant d'une quinzaine de kilomètres.

Lors de son retour (en septembre 2015) qu'elle aurait souhaité à l'agence de Montaigu, la CEBPL lui a opposé l'absence de poste à pourvoir dans cette agence, et l'a réintégrée dans l'agence de Saint-Herblain, lieu initial de son contrat de travail, avec un temps de trajet supérieur à 30 minutes du fait de la nouvelle adresse de Madame FRENZEL.

Madame FRENZEL a de nouveau été en arrêt de travail à compter du 24 novembre 2015. Plusieurs échanges ont alors eu lieu entre la CEBPL et la salariée, avec proposition notamment d'aménagement des horaires pour éviter les bouchons routiers. Madame FRENZEL n'a finalement jamais repris le travail.

Lors d'une visite de pré-reprise le 19 juillet 2018, le Médecin du travail a émis plusieurs préconisations pour faciliter le retour à l'emploi de Madame FRENZEL, et indiqué notamment que le reclassement de la salariée devait être envisagé sur un autre site que celui de Saint-Herblain.

Après une première visite du 10 septembre 2018, Madame FRENZEL a finalement été déclarée inapte à son poste de Conseillère multimédia sur le site de Saint-Herblain et à tous postes sur ce même site lors d'une seconde visite qui s'est déroulée le 24 septembre 2018.

La CEBPL, dans le cadre de sa recherche de reclassement, a répertorié un certain nombre de postes qu'elle a soumis aux délégués du personnel le 8 novembre 2018, en précisant que Madame FRENZEL « serait mise en concurrence avec de potentiels candidats aux postes ».

Par courrier du 9 novembre 2018, la CEBPL a proposé à Madame FRENZEL sept postes (six postes de Conseiller clientèle et un poste d'Assistant) pour lesquels elle était susceptible de se porter candidate, laissant à la salariée un délai de onze jours calendaires pour faire connaître sa réponse.

Par courrier du 16 novembre, Madame FRENZEL a indiqué à la CEBPL qu'elle acceptait la proposition du poste d'Assistant, basé à Orvault (44).

Suite à un entretien avec Monsieur CARIOU le 27 novembre, destiné à évaluer les capacités de Madame FRENZEL à occuper le poste d'Assistant, la CEBPL a fait savoir à celle-ci qu'elle n'était pas retenue.

La CEBPL a alors convoqué Madame FRENZEL pour un entretien préalable à licenciement fixé au 13 décembre 2018.

Au cours de l'entretien, Madame FRENZEL a fait part à la CEBPL qu'elle était prête à accepter l'un des autres postes proposés. Cependant, l'employeur a fermé la porte à cette éventualité, en indiquant que le délai de réponse des onze jours calendaires figurant sur la proposition du 9 novembre était dépassé.

Madame FRENZEL a finalement été licenciée pour inaptitude au poste d'origine non professionnelle et impossibilité de reclassement par courrier du 17 décembre 2018.

C'est dans ces conditions que Madame FRENZEL a saisi le Conseil de Prud'hommes de Nantes pour contester son licenciement, et demander réparations des préjudices dont elle estime avoir été victime.

DIRES ET PRETENTIONS DES PARTIES

Vu l'article 455 du Code de Procédure Civile, le Conseil de Prud'hommes de Nantes, pour plus ample exposé des faits, de la procédure et des moyens des parties, dit s'en remettre aux déclarations et pièces déposées à l'audience du 15 Septembre 2020 par chacune des parties, ainsi qu'aux argumentations développées oralement.

DISCUSSION

Sur la qualification du licenciement :

Vu les articles L.1132-1 et L.1134-1 du Code du travail ;

Madame Armelle FRENZEL estime, à titre principal, avoir été licenciée en raison de son état de santé, ce qui rendrait son licenciement nul car discriminatoire, et à titre subsidiaire, avoir été licenciée sans cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement.

Les développements de la demanderesse pour l'une et l'autre de ses requêtes étant très imbriqués, les deux demandes seront examinées ci-dessous ensemble.

Madame Armelle FRENZEL soutient la thèse de la discrimination en s'appuyant sur les points suivants :

- une dégradation de la relation de travail ayant eu un impact sur sa santé ; ainsi, son affectation temporaire sur Clisson, liée à un temps de trajet préconisé par le Médecin du travail inférieur à 30 minutes, n'a pas été suivie d'effet à son retour de congé parental où elle a été réintégrée à Saint-Herblain, son lieu d'embauche initial ;

- la déloyauté de son employeur dans la procédure de licenciement engagée suite à l'inaptitude prononcée par le Médecin du travail, illustrée par :
 - . la déloyauté des postes proposés : la recherche n'aurait pas été effectuée dans l'intégralité du réseau de la CEBPL,
 - . l'obligation illégitime de « postuler » aux postes proposés,
 - . le refus d'accepter le reclassement sur les autres postes que celui pour lequel elle a initialement candidaté,
 - . l'absence d'écrit explicitant les motifs s'opposant à son reclassement ;

- La discrimination à raison de l'état de santé, emportant nécessairement la nullité du licenciement prononcé.

Le Conseil s'est attaché à reprendre les différentes étapes de la relation contractuelle entre Madame Armelle FRENZEL et la CEBPL, pour juger si l'employeur avait effectivement discriminé sa salariée en raison de son état de santé.

Concernant la dégradation de la relation de travail, Madame Armelle FRENZEL reproche à son employeur de ne pas l'avoir maintenue, à son retour de congé parental, dans une agence évitant un temps de trajet trop long. Le Conseil relève les points suivants :

- le lieu d'embauche initial de la salariée est Saint-Herblain, et le lieu de résidence de Madame Armelle FRENZEL est Saint-Hilaire-de-Clisson ;

- c'est Madame FRENZEL qui a déménagé à Montaigu (85), rajoutant ainsi une quinzaine de kilomètres à son trajet quotidien ;

- l'avis d'aptitude rendu par le Docteur Bourdic en date du 8 septembre 2015 lors de la visite de reprise suite à la maternité de Madame Armelle FRENZEL (pièce n° 45 de la demanderesse), s'il préconise un aménagement de poste, n'évoque plus la restriction liée au temps de trajet ; dès lors, il ne peut être reproché à la CEBPL d'avoir réintégré la salariée à son poste initial basé à St Herblain ;

- la CEBPL aménage les horaires de la salariée pour éviter les périodes de circulation dense sur le périmètre nantais.

Il ne peut raisonnablement pas être retenu une quelconque faute de la part de l'employeur sur ce point, d'autant que Madame Armelle FRENZEL a validé l'avenant qui a été établi le 28 août 2015 à l'occasion de son retour de congé parental.

Concernant la déloyauté évoquée par Madame Armelle FRENZEL dans la procédure de licenciement, le Conseil constate :

- pour le périmètre de recherche de postes, la CEBPL a pris la précaution de recueillir les souhaits de Madame Armelle FRENZEL (pièce n° 13), ce qui lui a permis de circonscrire les recherches aux desiderata exprimés par la salariée : postes proches du domicile, dans les départements « 85, 44, 49 », plutôt dans une agence commerciale puisque Madame Armelle FRENZEL précisait : « je souhaite réintégrer l'entreprise en priorisant un poste dans le réseau par rapport au poste en back-office » ; il ne peut être reproché à la CEBPL de ne pas avoir proposé d'autres postes en France ;

- les propositions de postes faites à Madame Armelle FRENZEL sont assorties d'une condition de validation de sa candidature ; c'est une approche effectivement surprenante dans la mesure où l'employeur connaissait les compétences de Madame Armelle FRENZEL, avait recueilli de sa part un curriculum-vitae à jour, et avait diligencé un entretien (le 9 octobre) avec Madame PICAUD (Chargée de développement personnel et projet professionnel) pour « nous aider à mieux cerner (ses) attentes et ambitions professionnelles » ;

- le refus de l'employeur d'accepter le reclassement sur les autres postes proposés ; pourtant, il est parfaitement établi que Madame Armelle FRENZEL a clairement indiqué lors de l'entretien préalable que, faute de pouvoir être reclassée sur le poste d'Assistant, elle souhaitait que soit envisagé un reclassement sur les autres postes précisés sur le courrier du 09 novembre 2018 ; or, la CEBPL a opposé une fin de non recevoir à Madame FRENZEL pour une question de forme (candidature hors délai) sans s'attacher au fond qui lui impose de rechercher un reclassement tant que le contrat est en cours ;

- l'absence d'écrit explicitant les motifs s'opposant à un reclassement ne peut être retenue dans la mesure où le courrier de convocation à entretien du 28 novembre est suffisamment clair : « *compte tenu de votre inaptitude et faute d'avoir pu identifier une solution de reclassement* » ; le motif s'opposant au reclassement est ainsi identifié comme étant l'absence de solution de reclassement.

Enfin, à la lecture attentive des pièces versées au débat, le Conseil relève que si la CEBPL a fait preuve d'une rigidité maladroitement dans l'appréciation des possibilités de reclassement offertes à Madame Armelle FRENZEL en considérant que le délai accordé de onze jours pour candidater était forclo (courrier du 9 novembre 2018), il est tout aussi surprenant que Madame Armelle FRENZEL ne se soit pas manifestée auprès de son employeur après avoir su qu'elle n'était pas retenue pour le poste d'Assistant, attendant l'entretien préalable pour déclarer sa candidature aux autres postes proposés.

Au regard de ces différents constats et analyses, le Conseil de prud'hommes considère que Madame Armelle FRENZEL échoue à démontrer avoir été victime d'un traitement discriminatoire en raison de son état de santé, ne présentant aucun élément factuel démontrant une différence de traitement dans un cas similaire. Le Conseil de prud'hommes estime également que la CEBPL a correctement exécuté ses obligations contractuelles jusqu'au jour de l'entretien préalable, mais a fauté ensuite dans la procédure l'ayant mené à rompre précipitamment le contrat de travail de Madame Armelle FRENZEL, alors que la piste d'un reclassement en agence, sur un poste de conseiller clientèle, pouvait encore être suivie.

Aussi, le licenciement de Madame FRENZEL est jugé sans cause réelle et sérieuse au motif d'une déficience de l'employeur dans la recherche de reclassement de sa salariée reconnue travailleur handicapé.

Sur la demande d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents :

Vu l'article L.5213-9 du Code du travail ;

La rupture du contrat de travail de Madame Armelle FRENZEL, jugée sans cause réelle et sérieuse, entraîne le paiement d'un préavis et des congés payés afférents.

Madame Armelle FRENZEL ayant le statut de travailleur handicapé dont avait connaissance l'employeur, le Conseil de prud'hommes condamne la CEBPL à verser à celle-ci trois mois de préavis calculés sur le salaire mensuel de référence de 1.894,19 euros, soit la somme de 5.682,57 euros bruts et celle de 568,25 euros bruts au titre des congés payés afférents.

Sur la demande d'écarter le plafonnement prévu par l'article L.1235-3 du Code du travail en raison de son inconventionnalité :

Madame Armelle FRENZEL demande au Conseil de prud'hommes d'écarter le plafonnement d'indemnités prévu par l'article L.1235-3 du Code du travail en raison de son inconventionnalité. Elle ne développe cependant aucune argumentation susceptible de remettre en cause la position prise par la Cour de cassation dans son avis du 17 juillet 2019.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes rejette la demande de Madame Armelle FRENZEL à ce titre.

Sur la demande de dommages-intérêts en l'absence d'écrit faisant part des motifs s'opposant au reclassement :

Vu l'article L.1226-2-1 du Code du travail ;

Madame Armelle FRENZEL reproche à son employeur de ne pas lui avoir adressé un courrier lui faisant part des motifs qui s'opposaient à son reclassement, conformément aux dispositions de l'article L.1226-2-1 du Code du travail.

Cependant, la CEBPL, dans sa correspondance du 28 novembre 2018 convoquant Madame Armelle FRENZEL à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement, précise explicitement « *compte tenu de votre inaptitude et faute d'avoir pu identifier une solution de reclassement...* ». La motivation à l'impossibilité de reclassement est exprimée (pas d'identification d'une solution de reclassement) et l'article visé ne prévoit pas un écrit dissocié d'un courrier de convocation.

En conséquence, le Conseil de prud'hommes déboute Madame Armelle FRENZEL de sa demande à ce titre.

Sur la demande de dommages-intérêts pour licenciement nul et à titre subsidiaire en l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement :

Comme indiqué ci-dessus, le Conseil de prud'hommes a retenu l'absence de cause réelle et sérieuse pour le licenciement de Madame Armelle FRENZEL. Cette rupture abusive entraîne donc des dommages-intérêts à hauteur du plafond prévu par l'article L.1253-3 du Code du travail, Madame Armelle FRENZEL justifiant d'une situation particulière et de charges de famille importantes.

Le Conseil de prud'hommes condamne en conséquence la CEBPL à verser à Madame Armelle FRENZEL la somme de 18.941,90 euros nets à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En application des dispositions de l'article L.1235-4 du Code du travail, le Conseil de prud'hommes condamne également la CEBPL à rembourser à Pôle Emploi le montant des indemnités de chômage versées à Madame Armelle FRENZEL depuis son licenciement dans la limite de six mois d'indemnités.

Sur la demande de dommages-intérêts pour exécution déloyale des obligations contractuelles et l'attitude particulièrement négligente de l'employeur :

Comme il a été ci-dessus développé, le Conseil de prud'hommes a retenu une exécution déloyale des obligations contractuelles de l'employeur, sur le motif principal de la non-prise en compte de l'avis exprimé par Madame Armelle FRENZEL lors de l'entretien préalable pour regarder la piste d'un reclassement sur les autres postes proposés par écrit le 9 novembre et dont il est acquis qu'ils étaient encore disponibles.

Aussi, compte-tenu également des dispositions de l'accord national de la branche Caisse d'Epargne relatives au maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi qui, en l'espèce, ont été balayées par la CEBPL, le Conseil de prud'hommes condamne la CEBPL à verser à Madame Armelle FRENZEL la somme de 5.000 euros nets à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale de ses obligations liées au reclassement.

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

Vu les articles L.4121-1 et suivants du Code du travail ;

Madame Armelle FRENZEL reproche à son employeur un manquement à son obligation de santé et de sécurité au motif principal qu'elle n'a pas bénéficié d'une mutation proche de son domicile, alors que le Médecin du travail avait préconisé des trajets courts.

Le Conseil a repris la chronologie de la relation contractuelle entre les parties pour établir que :

- la CEBPL a suivi les préconisations du médecin du travail pour affecter temporairement Madame Armelle FRENZEL à Clisson, agence plus proche de son domicile que le site de St Herblain ;

- c'est Madame Armelle FRENZEL qui a décidé de déménager à Montaigu, s'éloignant ainsi de son lieu de travail d'origine, ce qui ne peut être reproché à la CEBPL ;

- l'avis d'aptitude rendu par le Docteur BOURDIC en date du 8 septembre 2015 lors de la visite de reprise suite à la maternité de Madame Armelle FRENZEL (pièce n° 45 de la demanderesse), s'il préconise un aménagement de poste, n'évoque plus la restriction liée au temps de trajet ; dès lors, il ne peut être reproché à la CEBPL d'avoir réintégré la salariée à son poste initial basé à St Herblain.

Aussi, le Conseil de prud'hommes ne retient pas de manquement à l'obligation de santé et de sécurité de la CEBPL à l'égard de Madame Armelle FRENZEL et déboute en conséquence celle-ci de cette demande à ce titre.

Sur la demande de remise des documents sociaux sous astreinte :

Le Conseil de prud'hommes, ayant accordé à Madame Armelle FRENZEL des sommes à caractère salarial (préavis et congés payés sur préavis), ordonne à la CEBPL de remettre à celle-ci un bulletin de salaire et une attestation Pôle Emploi conformes au présent jugement et ce, sous astreinte de 50 € par jour de retard, du 15^{ème} au 45^{ème} jour suivant sa notification.

Le Conseil de prud'hommes ordonne également à la CEBPL de régulariser auprès des organismes sociaux les documents découlant de ces rectifications.

Sur les intérêts au taux légal :

Attendu que les intérêts au taux légal sur les condamnations ci-dessus sont de droit mais qu'il y a lieu de déterminer, en fonction de la nature des sommes allouées, la date à partir de laquelle ils doivent courir.

Que s'agissant des sommes à caractère salarial, il y a lieu de les accorder à compter de la date de la saisine du Conseil, soit le 13 août 2019 ;

Que par contre s'agissant des sommes à caractère indemnitaire, le Conseil de Prud'hommes dit que les intérêts ne courront qu'à compter de la date de notification du présent jugement ;

Vu l'article 1343-2 du Code civil, le Conseil de Prud'hommes dit que les intérêts dus au moins pour une année entière produiront eux-mêmes intérêts.

Au regard des éléments produits, le Conseil de prud'hommes fixe le salaire moyen mensuel de Madame Armelle FRENZEL à la somme de 1.894,19 €, montant qui n'est d'ailleurs pas contesté par l'employeur.

Sur l'exécution provisoire :

Vu l'article 515 du Code de procédure civile et R.1454-28 du Code du travail ;

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire de la présente décision.

Le Conseil de Prud'hommes estime devoir, compte tenu de la nature de l'affaire, limiter l'exécution provisoire à l'exécution provisoire de droit définie à l'article R. 1454-28 du Code du Travail.

Sur les dépens :

Attendu que l'article 696 du Code de procédure civile dispose : *"La partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie"*,

En conséquence, le Conseil de Prud'hommes condamne la CEBPL aux entiers dépens.

Sur l'article 700 du Code de procédure civile :

Vu l'article 700 du Code de procédure civile ;

Attendu que le Conseil de Prud'hommes fait droit à certaines des prétentions de la partie demanderesse et condamne la partie défenderesse aux dépens, il y a lieu d'allouer à la partie demanderesse la somme de 1.200 euros net au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Nantes, statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort,

Juge que le licenciement prononcé par la CAISSE D'EPARGNE BRETAGNE PAYS DE LOIRE à l'encontre de Madame Armelle FRENZEL n'est pas entaché de nullité, mais est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Dit que la CEBPL n'a pas exécuté loyalement ses obligations contractuelles dans le cadre de sa recherche de reclassement ;

Condamne en conséquence la CEBPL à verser à Madame Armelle FRENZEL les sommes suivantes :

- **5.682,57 euros bruts** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- **568,25 euros bruts** au titre des congés payés sur préavis,
- **18.941,90 euros nets** à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- **5.000 euros nets** à titre de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,
- **1.200 euros nets** au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Condamne en outre la CEBPL à rembourser à Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à la salariée depuis son licenciement dans la limite de six mois d'indemnités ;

Déboute Madame Armelle FRENZEL de ses autres demandes indemnitaires ;

Dit que les intérêts de droit se calculeront à compter de l'introduction de l'instance, soit le 13 août 2019, pour les sommes à caractère salarial et à compter de la notification du présent jugement pour les sommes à caractère indemnitaire ;

Limite l'exécution provisoire du présent jugement à l'exécution provisoire de droit définie à l'article R. 1454-28 du Code du travail et, à cet effet, fixe à 1.894,19 euros le salaire mensuel moyen de référence ;

Ordonne la remise d'un bulletin de salaire et d'une attestation Pôle emploi conformes à la présente décision, sous astreinte de 50 euros par jour de retard, du 15^{ème} au 45^{ème} jour à compter de la notification du jugement ;

Condamne la CEBPL aux dépens.

Le Greffier



Le Président

Pour copie certifiée conforme,
p/ le greffier,

J. Fournier