

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS

27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.00

EN/CM

SECTION
Encadrement chambre 2

RG N° F 09/06214

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COPIE

JUGEMENT

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 06 octobre 2010

Composition de la formation lors des débats :

M. Gilbert TAVERNIER, Président Conseiller Employeur
M. ROGER VASSELIN, Conseiller Employeur
M. DESRIAUX, Conseiller Salarié
M. MAILLET, Conseiller Salarié
Assesseurs

Notification le : 14 FEV 2011

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur :

par le défendeur :

assistée de Madame NGOM, Greffier

ENTRE

Mme

de nationalité française
directrice clientèle

Assistée de Me Manuel DAMBRIN (Avocat au barreau de PARIS)

Expédition revêtue de la
formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

RECOURS n°

fait par :

le :

DEMANDEUR

ET

SOCIÉTÉ

de son représentant légal

Représenté par la SCP PEROL, RAYMOND, KHANNA ET
ASSOCIÉS (Avocats au barreau de PARIS)

DÉFENDEUR

PROCÉDURE :

- Saisine du Conseil : 18 mai 2009.
- Mode de saisine : demande déposée au greffe.
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 20 mai 2009.
- Audience de conciliation le 08 octobre 2009.
- Débats à l'audience de jugement du 06 octobre 2010 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.
- Le défendeur a déposé des conclusions

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail ;
- Indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse 300 000,00 €
- Dommages et intérêts pour discrimination 150 000,00 €
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral et mise en oeuvre de
procédés vexatoires et d'éviction 150 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 5 000,00 €
- ORDONNER : la publication du jugement à intervenir dans les ECHOS, la TRIBUNE et
le FIGARO pages économiques aux frais de la société

LES FAITS :

Madame est entrée au sein du groupe à compter du 4 janvier 1999, elle a travaillé pour la société en qualité de Chef de Groupe Produits puis aux , et à partir du 1^{er} février 2002 en qualité de Directeur Grands Comptes à la société

Par courrier en date du 17 mai 2010 la société a convoqué Madame à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 2 juin 2010 la société a notifié à Madame son licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Le 18 mars 2009 Madame a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris afin de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail, dire le licenciement sans cause réelle ni sérieuse plus des dommages intérêts pour harcèlement moral et discrimination.

DISCUSSION :

Madame prétend que son employeur a commis une faute caractérisée en ne lui permettant pas de retrouver l'emploi qu'elle occupait avant son arrêt de maternité.

En effet elle a d'abord été placée à son retour de congé, en dispense d'activité rémunérée jusqu'au 8 décembre 2008, puis pendant sept mois elle a exécuté des tâches provisoires et nettement subalternes par rapport à ses anciennes fonctions.

Seulement huit mois après la fin de son congé maternité la société lui a formalisé une offre d'emploi correcte.

En conclusion Madame constate que l'attitude fautive de son employeur justifie la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

En réponse la société expose en préambule que la situation des collaborateurs cadres fait l'objet d'un suivi de la part des Ressources Humaines de façon à compléter leurs expériences et compétences afin de faire évoluer leur carrière.

C'est dans ce contexte que la société a proposé à Madame de réaliser un bilan de compétence, d'autant plus que cette dernière ne souhaitait pas revenir sur un poste de type Business Unit (BU) - Entretien avec Monsieur du 6 mai 2008.

Finalement par courrier recommandé avec avis de réception en date du 8 juin 2009 a proposé à Madame un poste de Directeur Développement Clients au sein de poste identique à celui qu'elle occupait précédemment, respectant ainsi les obligations du Code du travail.

Madame donc mal fondée en sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Sur le licenciement du 2 juin 2010

Madame conteste les termes de la lettre de licenciement.

En effet elle n'a jamais refusé de reprendre son poste au sein de tout simplement parce que jamais proposé.

- On ne lui a jamais proposé un poste de Chef des Ventes Régional ni une mission de six mois à Prague.

Quant au poste de Développement Clients elle l'a refusé parce que proposition trop tardive impliquant une rétrogradation de responsabilité.

Concernant la mise en place des "tableaux de bord", Madame confirme que ces missions ne relevaient pas de sa qualification.

Sur les termes de la lettre de licenciement, constate que cette dernière a fait l'objet d'un accompagnement approfondi, de recherches longues et actives de postes susceptibles de répondre à ses souhaits.

Il y a lieu de constater que Madame a refusé toutes les offres de postes qui lui ont été faites et qu'en parallèle on a continué à lui fournir du travail.

Enfin dans les dernières semaines de la relation contractuelle, Madame n'accomplissait plus aucun travail.

Sur la discrimination

Madame constate que de nombreux postes qu'elle aurait parfaitement pu occuper, ont été pourvus dans le cadre de mouvements de personnel exclusivement masculin.

(Monsieur nommé Directeur de la Politique Enseigne ainsi que Monsieur - Monsieur nommé Business Unit - Monsieur nommé Directeur du Développement etc ...).

Madame confirme que cette discrimination est condamnable car elle voulait sincèrement retrouver du travail, alertant sans cesse son employeur sur sa situation.

En réponse, constate que Madame vise des nominations qui sont intervenues en septembre 2008 alors qu'elle était en congé maternité et de plus ne démontre pas qu'elle aurait eu les compétences pour occuper ces postes ; qui de plus ne correspondaient pas à ses souhaits d'évolution professionnelle.

Enfin il y a lieu de constater que les courriers échangés avec ses supérieurs démontrent une parfaite cordialité qui contredit les accusations de discrimination.

Sur le harcèlement moral

Madame confirme avoir subi des harcèlements dans son travail (Suppression de prime - de connexion Internet, de poste téléphonique - refus d'accès à l'entreprise etc ...).

Madame constate que ces agissements répétés ont eu des répercussions directes sur son état de santé comme le prouve l'arrêt de travail prescrit par le Docteur le 5 octobre 2009 en relation avec un entretien du médecin du travail.

Sur ces allégations de Madame, constate qu'elles ne relèvent pas d'un harcèlement moral. (Connexion Internet, impossibilité liée à une migration de logiciel - Prime ultérieurement réglée - Non figuration dans l'annuaire parce que pas de poste fixe - Elle avait un téléphone portable professionnel).

Concernant les causes de l'arrêt de travail établi par le Docteur force est de constater que le médecin du travail a, le 5 janvier 2010, déclaré l'intéressée "apte à son poste sans réserve".

En conclusion, constate que le harcèlement moral allégué par Madame n'est nullement caractérisé.

CONCLUSIONS :

Attendu que les faits reprochés à Madame dans la lettre de licenciement en date du 2 juin 2010 sont établis ;

Attendu en particulier que Madame a refusé toutes les offres de postes qui lui ont été faites, notamment celui de Directeur de Développement Clients d'une BU qui correspondait au poste qu'elle occupait avant son arrêt de maternité ;

Attendu que les recherches de postes susceptibles de répondre aux souhaits de Madame ont été menées loyalement ;

Attendu que l'employeur de Madame a été contraint de tirer les conséquences du manque de loyauté de Madame dans l'exécution de son contrat de travail en procédant à son licenciement pour cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la discrimination alléguée par Madame n'est pas caractérisée et que cette dernière ne justifie pas du quantum de son préjudice ;

Attendu que le harcèlement moral n'est pas prouvé en particulier que les faits exposés par Madame s'inscrivent dans un contexte parfaitement objectif ;

Attendu que la société n'a pas agi avec précipitation et a loyalement exécuté le contrat de travail liant les parties.

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant publiquement contradictoirement et en premier ressort :

Déboute le demandeur de l'ensemble de ses demandes.

Condamne Mme aux dépens.

LE GREFFIER,



LE PRÉSIDENT,



COPIE CERTIFIÉE CONFORME
Le Greffier en chef

