

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS

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

JL/SB

SECTION
Encadrement chambre 5

RG N° F 07/05773

Notification le : 10 JUIL 2008

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:

par le défendeur :

Expédition revêtue de la
formule exécutoire
délivrée :

le :

à :

RECOURS n°

fait par :

le :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

J U G E M E N T

contradictoire et en premier ressort

Prononcé à l'audience publique du 09 Mai 2008

Composition de la formation lors des débats :

Mme Elisabeth ENZ DE MAUTORT, Président Conseiller
Employeur
M. PICHELON, Conseiller Employeur
M. KHATIB, Conseiller Salarié
M. LACHAUX, Conseiller Salarié
Assesseurs

assistée de Madame Jane LAWSON, Greffier

ENTRE

M. ~~X~~
né le
Lieu de naissance :

Assisté de Me Sylvie PAPASIAN
(Avocat au Barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

Y
en la personne de son représentant légal

Représenté par Monsieur i Z (Directeur Général)
lui-même assisté de la SCP FISCHER-TANDEAU-de MARSAC-
SUR & Associés
(Avocats au Barreau de PARIS)

DEFENDEUR

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil : 22 Mai 2007
- Mode de saisine : par courrier
- Convocation de la partie défenderesse par lettres simple et recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 24 Mai 2007
- Audience de conciliation le 9 Octobre 2007
- A ce jour, les parties ont comparu. La conciliation n'eut pas lieu et l'affaire fut renvoyée devant le Bureau de Jugement.
- Débats à l'audience de jugement du 09 Mai 2008 à l'issue de laquelle, les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.
- A ladite audience, les parties ont comparu comme il a été dit en première page de ce jugement.
- Les parties ont déposé des conclusions

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Demande principale

Chefs de la demande

- Résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur
- Indemnité compensatrice de préavis 7 314,00 €
- Indemnité compensatrice de congés payés sur préavis 731,40 €
- Indemnité conventionnelle de licenciement 29 256,00 €
- Dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse 65 826,00 €
- Dommages et intérêts pour préjudice moral 10 000,00 €
- Article 700 du Code de Procédure Civile 2 000,00 €
- Exécution provisoire

RAPPEL DES FAITS

Mr X a été engagé sous contrat à durée indéterminée par contrat de travail écrit en qualité de directeur artistique- chef de studio adjoint le 29 Janvier 2001.

Il avait pour mission notamment, d'assurer la direction artistique en termes de création , mais aussi d'assurer l'organisation la planification et la répartition des travaux entre les autres salariés du studio c'est-à-dire 3 personnes.

Mr X va tomber malade en Mai 2006 et va devoir s'absenter assez longtemps.

Mr' X va se trouver en arrêt maladie à compter du 26 Mai 2006 jusqu'au 30 Juin 2006.

Il part ensuite en congés à deux reprises, puis sera à nouveau en arrêt maladie du 20 Novembre 2006 au 15 Décembre 2006.

Il partira en congés payés quelques jours, se trouve à nouveau arrêté du 9 Mai au 25 Mai 2007, puis à nouveau du 12 Novembre au 23 Novembre 2007 puis du 5 Février au 20 Février 2008, ces absences pour maladie étant entrecoupées de divers jours de congés.

Le 16 Novembre 2006, la société Y décide de s'organiser différemment, et confie la partie organisationnelle du studio à une autre personne, maquettiste de son état.

Le 15 Décembre 2006, Mr X écrit à la société pour contester la nouvelle organisation, et sollicite de retrouver la maîtrise totale de son poste de travail.

Le 19 Décembre 2006, la société Y répond à Mr X que cette solution est destinée à l'organisation du studio, et ne remet nullement en cause les fonctions contractuellement définies de Mr X

Le 11 Janvier 2007, Mr X écrit à la société Y en sollicitant à nouveau d'être rétabli dans la totalité de ses fonctions et en demandant une visite de reprise, laquelle aura lieu le 25 Janvier 2007.

Par courrier du 20 Février 2007, Mr X écrit pour demander que ses fonctions d'organisation lui soient à nouveau dévolues.

Le 23 Février 2007, la société lui répond dans les m^mes termes que lors des précédents courriers.

Par courrier du 27 Avril 2007, Mr X réitère ses demandes et informe la société qu'il est victime d'une discrimination. Il saisit par ailleurs la HALDE pour harcèlement et discrimination par un courrier de la même date.

La société répond par courrier du 21 Mai 2007 qu'elle maintient l'organisation en place et demande à Mr X de continuer à assurer ses fonctions de directeur artistique comme par le passé.

De nouveaux échanges de courriers vont intervenir entre les parties, 15 Mai 2007, 9 Juin 2007, 20 Octobre 2007, 15 Novembre 2007, 19 Décembre 2007 de la part de Mr X

La société Y apportera à chaque fois des réponses aux courriers successifs de Mr X en ne variant pas de position et en répétant toujours les mêmes propos.

Entre temps la HALDE sollicite des informations auprès de la société par courrier du 7 Novembre 2007, puis du 5 Décembre 2007.

Mr X finit par s'adjoindre les conseils d'un avocat, qui saisit la juridiction prud'homale, aux fins d'obtenir notamment la résiliation judiciaire du contrat de travail. Le conseil de Mr X écrit à la société Y le 23 Octobre 2007, que suite à l'audience de conciliation Mr X entend bien reprendre la totalité de ses fonctions, considérant que seule la société l'en écarte.

C'est dans ces conditions que l'affaire revient devant le conseil de Céans aux fins d'être plaidée au fond, avec les mêmes demandes que celles formées lors de la saisine.

ARGUMENTS DES PARTIES

Mr X sollicite que son contrat de travail soit résilié judiciairement aux torts exclusifs de la société en se fondant sur le fait que son poste de travail aurait été vidé de sa substance d'une part et qu'il est victime d'une discrimination générant un harcèlement d'autre part.

Il sollicite le versement de diverses sommes suite au prononcé de la résiliation qu'il estime fondée.

La société pour sa part considère que Mr X doit poursuivre l'exécution de son contrat de travail dans le cadre des directives qui lui sont contractuellement données et estime qu'aucune discrimination ni harcèlement ne sont constitués.

MOTIFS ET DECISION

Sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail :

Attendu que les dispositions de l'article 1184 du code civil prévoient la possibilité de solliciter la résolution judiciaire d'un contrat, dès lorsque l'une des parties a failli à l'exécution contractuelle de ses obligations,

Attendu que Mr X soutient que la société a failli à son obligation contractuelle en lui enlevant une partie de ses fonctions,

Attendu que le contrat de travail de Mr X prévoyait qu'il assurait les fonctions de directeur artistique- chef de studio adjoint,

Qu'aucune disposition particulière explicative sur les fonctions exactes contenues dans ce libellé n'est ajoutée,

Attendu que par note du 16 Novembre 2006, La société décide que l'organisation générale du studio est confiée à Mme A,

Attendu qu'il est avéré que Mr X a été malade et absent assez longtemps, ce qui nécessitait de s'organiser différemment au quotidien,

Attendu qu'à aucun moment ses fonctions n'ont été modifiées dans leur contenu,

Attendu que seule l'organisation générale des tâches des salariés étant en poste se trouvera confiée à Mme A,

Attendu qu'il s'agit d'une tâche d'apparence très concrète consistant en une planification à mettre en place pour les 3 salariés concernés,

Attendu que dans le cadre de son pouvoir de direction et d'organisation, l'employeur est parfaitement en droit d'organiser la marche et le fonctionnement de son entreprise et que ce pouvoir lui appartient en propre,

Attendu que les relations ont commencé à se dégrader entre les parties à compter de cette réorganisation, et que Mr X a allégué dès lors qu'il était victime d'une modification de son contrat de travail puis par la suite d'une mesure discriminatoire,

Attendu que pour pouvoir alléguer de la nécessité d'obtenir une résolution judiciaire du contrat de travail, celui qui l'invoque doit prouver qu'un manquement a été commis, et que l'inexécution de l'obligation impose d'être sanctionnée,

Attendu qu'en l'espèce Mr X ne fait qu'invoquer une modification du contrat de travail dont il ne rapporte pas la preuve puisque ni ses fonctions de directeur artistique ni sa rémunération ni son coefficient ni l'organisation de son temps de travail n'ont été modifiés,

Attendu que Mr X ne se fonde que sur la contestation d'une mesure d'organisation générale décidée par l'employeur mais qui ne lui cause aucun préjudice avéré,

Attendu qu'à l'examen des différentes pièces produites, le conseil a estimé que la demande de résolution judiciaire ne pouvait prospérer et qu'en conséquence les parties devaient poursuivre la relation contractuelle,

Attendu par ailleurs que Mr X sollicite aussi que des faits de discrimination soient reconnus à son égard et sanctionnés pécuniairement pour préjudice moral,

Attendu que sur ce point aucun élément objectif et avéré n'est rapporté de façon certaine et non équivoque à l'appui de cette demande,

Que face contraire à chaque absence de Mr X, des intérimaires ont été engagés pour faire au surcroît de travail, les dates figurant sur les contrats d'intérim produits correspondant aux dates d'absence de Mr X (pièces 31 à 34 Notamment),

Attendu que le conseil a estimé que les éléments constitutifs de la discrimination alléguée n'étaient pas avérés et devaient être rejetés,

Attendu que le même raisonnement est susceptible de s'appliquer concernant la demande de constater un harcèlement moral lequel est soumis à des règles de preuve extrêmement précises par les dispositions de l'article L 122-49 al 1 du code du travail, preuves que Mr X ne rapporte pas,

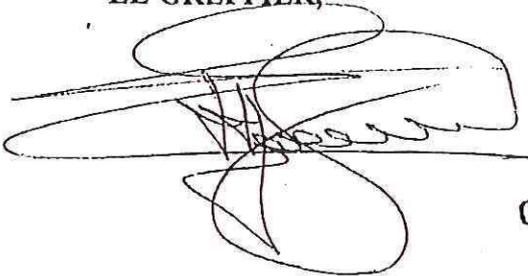
Attendu que là encore le conseil a estimé devoir débouter Mr X

PAR CES MOTIFS

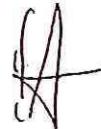
Le Conseil, après en avoir délibéré, statuant contradictoirement et en premier ressort :

Déboute Monsieur X de l'ensemble de ses demandes et le condamne aux dépens.

LE GREFFIER,



LE PRÉSIDENT,



COPIE CE

COPIE CONFORME
en Chef

