

Tribunal du travail, 31 janvier 2008, d. PR. c/ c. PA.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 janvier 2008
<i>IDBD</i>	6827
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Responsabilité de l'employeur ; Infractions contre les personnes ; Droit des obligations - Responsabilité civile délictuelle et quasi-délictuelle

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2008/01-31-6827>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Harcèlement moral - Action dirigée par un salarié contre un autre salarié devant le tribunal du Travail -Harcèlement moral non démontré - Qualification pénale inexistante en Principauté - Responsabilité civile personnelle du salarié non constituée

Résumé

La responsabilité civile qui pèse sur l'employeur du fait de ses préposés est exclusive de celle du salarié poursuivi devant le tribunal pour harcèlement moral qui n'est pas un délit pénal en Principauté.

Un informaticien comptable engage, devant le tribunal du travail, la responsabilité personnelle d'un de ses collègues de travail qu'il estime à l'origine de l'inaptitude définitive à tous postes dans l'entreprise, cause de son licenciement. Il formule une demande de dommages et intérêts à hauteur de 50.000 €, compte tenu des difficultés à retrouver un emploi, à l'encontre de ce supérieur hiérarchique, estimant le tribunal compétent sur le fondement de l'article 1er -2° de la loi n° 446, s'agissant d'un différend né entre salariés à l'occasion du travail. Il fonde sa demande sur des attestations de personnes travaillant dans l'entreprise ou extérieures et des certificats médicaux et soutient que la responsabilité de l'employeur du fait de ses préposés n'exclut pas la responsabilité personnelle de ce dernier. Le salarié cité estime au contraire que le demandeur aurait dû attirer son employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, à la procédure et non son supérieur hiérarchique et tient pour dénuées de caractère probant les attestations et certificats médicaux versés aux débats.

Le Tribunal du Travail rappelle que conformément à l'article 1213 du Code civil, le commettant doit répondre des dommages causés par son préposé et cette responsabilité est exclusive de celle du salarié qui agit dans le cadre de sa mission sans en outrepasser les limites, hormis le cas où il bénéficie d'une très forte autonomie dans l'exercice de sa profession ou s'est rendu coupable d'une faute pénale personnelle. Or, à les supposer suffisamment caractérisés, les faits constitutifs de harcèlement moral allégués par le demandeur ne revêtent pas, à ce jour, en Principauté de Monaco, une qualification pénale. Les dispositions du Code du travail français, permettant d'engager la responsabilité personnelle d'un supérieur qui fait subir intentionnellement à ses subordonnés des agissements répétés de harcèlement moral, n'ont pas actuellement d'équivalent en droit social monégasque. La preuve n'est, au demeurant, pas ici rapportée, des agissements allégués de harcèlement moral les attestations émanant de personnes extérieures à l'entreprise ou travaillant dans un autre service que le demandeur. Compte tenu par ailleurs de « la volubilité propre aux personnes méditerranéenne » et de l'hypoacousie sévère qui contraignait le défendeur « à parler fort pour s'entendre lui-même », les éclats de voix ne démontrent pas les agressions verbales. La demande est rejetée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 31 JANVIER 2008

En la cause de Monsieur d. PR., domicilié : X à NICE (06300),

demandeur, bénéficiant de l'assistance judiciaire par décision n° 156/BAJ/05, du bureau d'assistance judiciaire en date du 10 janvier 2006, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco et plaidant par Maître Arnaud ZABALDANO, avocat à la Cour d'Appel de Monaco substituant Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco,

d'une part ;

Contre :

Monsieur c. PA., demeurant : X à MONACO (98000),

défendeur, plaidant par Maître Sophie BOUHNİK-LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Étude,

d'autre part ;

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 16 octobre 2006 reçue le 18 octobre 2006 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception en date du 12 décembre 2006 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Charles GARDETTO, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. PR., en date des 22 février 2007 et 26 avril 2007 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Sophie BOUHNİK-LAVAGNA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur c. PA. en date des 29 mars 2007 et 4 octobre 2007 ;

Après avoir entendu Maître Arnaud ZABALDANO, avocat à la Cour d'Appel de Monaco substituant Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur d. PR., et Maître Sophie BOUHNIK-LAVAGNA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur c. PA., en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauché par la S.A. STAR MARITIME en qualité d'informaticien comptable à compter du 1er mai 1991, d. PR. a été licencié de cet emploi le 15 octobre 2004, ensuite de la constatation par le médecin du travail le 23 août 2004 de son inaptitude définitive à tout poste au sein de cette entreprise.

Aux termes d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 11 décembre 2006, d. PR. a attrait c. PA., auquel il reprochait de lui avoir fait subir, pendant plusieurs années, un harcèlement caractérisé ayant entraîné son incapacité professionnelle et son licenciement subséquent pour cause d'inaptitude devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir la condamnation de ce dernier au paiement d'une somme de 50.000,00 €, à titre de dommages et intérêts.

À l'audience fixée par les convocations les parties ont régulièrement comparu par leurs conseils.

Puis, après six renvois destinés à leur permettre d'échanger leurs pièces et leurs moyens, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 13 décembre 2007, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 31 janvier 2008.

d. PR. expose, à l'appui de ses prétentions, qu'alors qu'il a toujours fourni un travail irréprochable à son employeur, ses relations professionnelles avec son supérieur hiérarchique se sont progressivement dégradées, pour atteindre leur paroxysme à partir de l'année 2000.

Il soutient ainsi avoir été victime d'un véritable harcèlement exercé sur sa personne par c. PA. prenant la forme de brimades incessantes, de réprimandes et d'agressions verbales constantes.

Qu'après avoir résisté pendant des années, il a finalement « craqué » lorsqu'il a appris qu'un nouvel employé avait été recruté pour le remplacer à son poste de travail.

Qu'il est par suite fondé à venir rechercher devant le Tribunal du Travail, dans le cadre de la compétence dévolue à cette juridiction par l'article 1er -2° de la loi n° 446, s'agissant d'un différend né entre salariés à l'occasion du travail, la responsabilité personnelle de c. PA., pour lui avoir fait subir, alors qu'il se trouvait placé sous sa subordination, des mesures de harcèlement ayant entraîné son incapacité professionnelle et son licenciement pour cause d'inaptitude à tout poste de travail.

Il fait valoir pour l'essentiel à l'appui de ses prétentions :

- S'agissant de la recevabilité de son action :
- que la responsabilité de l'employeur du fait des agissements de l'un de ses préposés n'exclut pas l'engagement de la responsabilité personnelle de ce dernier, lequel doit répondre, même s'il n'a pas reçu de délégation de pouvoir, des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail,
- que l'article 1er de la loi n° 446 donne compétence exclusive au Tribunal du Travail pour connaître de l'action en responsabilité personnelle intentée par un salarié à l'encontre d'un autre salarié de la même entreprise pour un différend né à l'occasion du travail,
- qu'il a par suite intérêt et qualité pour rechercher la responsabilité du fait personnel de c. PA.
- S'agissant du bien fondé de son action :
- que la réalité du harcèlement exercé sur sa personne, consistant pour l'essentiel en :
- l'exercice de pressions morales inacceptables,
- la surveillance permanente de tous ses faits et gestes,
- l'attribution de tâches pénibles et désobligeantes,

est démontrée par les trois attestations émanant de Madame RE. et de Messieurs CI. et LO. versées aux débats par ses soins,

- que le lien de causalité existant entre les mesures de harcèlement et le syndrome dépressif à l'origine de la décision d'inaptitude professionnelle prononcée le 23 août 2004 par le médecin du travail est établi, d'une part par l'absence de tout antécédent médical de même nature et d'autre part les certificats circonstanciés établis par son médecin traitant, le Docteur LA., ainsi que par le médecin du travail,

- que le préjudice matériel dont il sollicite réparation, qui découle de son inaptitude professionnelle, prononcée à l'âge de 48 ans à l'issue de quatorze années d'activités pour le compte de son employeur, réside dans le fait qu'il n'est pas parvenu, compte tenu des évolutions importantes intervenues dans le domaine de l'informatique depuis 14 ans, à retrouver d'emploi à ce jour et dans les difficultés financières qu'il rencontre consécutivement,
- qu'il justifie en outre d'un préjudice d'ordre moral constitué par la nécessité dans laquelle il se trouve de suivre un traitement médical, médicamenteux régulier, à base d'antidépresseurs.

*

c. PA. conclut pour sa part, à titre principal, à l'irrecevabilité des demandes formées à son encontre par d. PR., lesquelles auraient dû être dirigées contre leur employeur commun, à savoir la S.A. STAR MARITIME, et à titre subsidiaire au rejet des prétentions formées par l'intéressé, aux motifs que ni l'existence du prétendu harcèlement, ni le lien de causalité entre ces faits et la dépression et l'inaptitude, ni l'existence et le quantum du préjudice allégué ne sont objectivement établis.

Il invoque à ces diverses fins les moyens suivants :

S'agissant de l'irrecevabilité des demandes

c. PA. soutient que d. PR. aurait dû attirer à la présente procédure son employeur, à savoir la société STAR MARITIME, et non son supérieur hiérarchique, également salarié de cette société, pour les raisons suivantes :

- parce que l'employeur engage sa responsabilité du fait des mauvais traitements et insultes commises par les personnes qui exercent de droit ou de fait une autorité sur les salariés,
- parce que l'employeur, qui est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en ce qui concerne la protection de leur santé et de leur sécurité, notamment en matière de harcèlement moral, est tenu de mettre en place des procédures de prévention destinées à assurer leur protection,
- parce que l'employeur détient seul le pouvoir de prévenir puis de sanctionner au sein de l'entreprise l'employé à l'encontre duquel sont établis des faits de harcèlement.

S'agissant du bien fondé de ces demandes :

- dans la mesure où elles émanent de personnes qui n'étaient présentes qu'épisodiquement dans l'entreprise où travaillaient à l'époque dans un autre service que d. PR., les attestations produites par ce dernier aux débats s'avèrent dénuées de tout caractère probant,
- dès lors au surplus d'une part que d. PR. et c. PA. s'exprimaient exclusivement dans une langue (le grec) que les attestants indiquent expressément ne pas comprendre, et d'autre part que c. PA. est atteint d'une hypoacousie sévère le contraignant à parler très fort, ce qui lorsqu'on l'ignore peut donner une impression d'agressivité, les faits relatés par les témoins ne constituent pas, en tout état de cause, la preuve du harcèlement allégué,
- les certificats médicaux versés aux débats ne peuvent davantage démontrer l'existence des agissements constitutifs de harcèlement, à défaut pour ces praticiens, qui n'étaient pas présents sur les lieux, d'en avoir personnellement constaté l'existence, ni du lien de causalité existant entre le prétendu état dépressif de d. PR. et le harcèlement dont celui-ci aurait été l'objet, étant observé en outre :
- que lors de la visite médicale du 11 mars 2004, d. PR. avait été déclaré apte à son emploi,
- que ni l'intéressé lui-même, ni le médecin du travail n'ont estimé nécessaire d'informer l'employeur de la situation,
- que l'indication fournie par le Docteur LA. selon laquelle d. PR. n'aurait jamais souffert dans le passé de dépression se trouve contredite par l'affirmation du Docteur TH. selon laquelle ce salarié serait affecté d'un syndrome dépressif chronique,
- que la dépression réactionnelle dont a souffert d. PR. a parfaitement pu être causée par la procédure de divorce de l'intéressé dans le cadre de laquelle celui-ci s'est vu notifier le 28 mai 2004 la saisie arrêt de ses salaires à la requête de son ex-épouse,
- que le document délivré par le docteur LA. le 11 août 2005, outre les insuffisances formelles dont il est affecté, de nature à entraîner sa nullité si l'on considère qu'il s'agit d'une attestation, ne peut en tout état de cause emporter la conviction de la présente juridiction à partir du moment où ce praticien se contente de reprendre à son compte les propos de son patient, comme s'il avait lui-même constaté ces faits, tout en accusant sans preuve le supérieur hiérarchique de l'intéressé, qu'il ne connaît au surplus pas,
- aucun élément de nature à permettre à la présente juridiction d'apprécier le quantum du préjudice résultant des faits allégués n'est produit aux débats.

SUR CE,

Il est constant en l'espèce que c. PA., à l'encontre duquel d. PR. a engagé la présente procédure, était au moment des faits qu'il lui est reproché d'avoir commis, employé tout comme ce dernier par la S.A.M. STAR MARITIME.

Que par ailleurs les fautes invoquées à l'encontre de c. PA. par d. PR., à les supposer matériellement établies, ont été commises pendant le temps et sur le lieu de travail commun à ces deux salariés.

Conformément aux dispositions de l'article 1231 du Code civil, le commettant doit répondre des dommages causés par son préposé.

Le rapport d'employeur à salarié impliquant par définition l'état de subordination sur laquelle repose la responsabilité du commettant, l'employeur, en application du texte susvisé, est responsable des fautes commises par ses salariés.

La responsabilité civile qui pèse sur l'employeur en sa qualité de commettant étant exclusive de celle du salarié, le salarié qui agit dans le cadre de la mission qui lui est impartie par son employeur sans en outrepasser les limites ne peut être déclaré responsable, sur la base des dispositions de l'article 1229 du Code civil, du dommage qu'il cause à autrui, hormis le cas où il bénéficie dans l'exercice de sa profession d'une très forte autonomie, que s'il s'est rendu coupable d'une faute personnelle pénalement sanctionnée ou à tout le moins susceptible de l'être.

En l'espèce, à les supposer suffisamment caractérisés, les faits constitutifs de harcèlement moral allégués par d. PR. à l'encontre de c. PA. ne revêtent pas à ce jour en Principauté de Monaco une qualification pénale.

Par ailleurs, les dispositions de l'article L 230-3 du Code du travail français invoquées par le demandeur, selon lequel « il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, dont la méconnaissance par un salarié engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés auxquels il fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral (Cour de cassation chambre sociale, 28 février 2002 – Cassation sociale, 21 juin 2006), n'ont pas actuellement d'équivalent en droit social monégasque.

Par suite, dans la mesure où il n'est ni démontré, ni même seulement prétendu par le demandeur que la faute reprochée à c. PA. s'avèrerait détachable de la mission qui lui avait été confiée par son commettant, la responsabilité personnelle de c. PA. à l'égard de d. PR. n'est pas engagée en l'espèce.

Force est de constater en tout état de cause que d. PR. ne rapporte pas la preuve des agissements constitutifs de harcèlement moral qu'il reproche à c. PA. d'avoir exercés, de manière constante et répétée, sur sa personne entre les années 2000 et 2004.

Qu'en effet, à partir du moment où elles émanent de personnes, extérieures à l'entreprise, (livreur de plis UPS – technicien en charge des entretiens mensuels de chauffage ou de climatisation) qui n'étaient appelées, compte tenu de leur qualité, à n'y intervenir que de manière occasionnelle et ponctuelle et qui reconnaissent toutes deux, à défaut de posséder la langue grecque, n'avoir pu comprendre le sens des propos échangés entre d. PR. et c. PA., les attestations établies par o. CI. et j.-j. LO. ne peuvent constituer la preuve du harcèlement allégué.

Que par ailleurs le témoignage délivré par Madame RE. ne peut d'avantage emporter la conviction de la présente juridiction, dès lors qu'il émane d'une salariée qui exerçait ses attributions dans un autre service que d. PR. et c. PA. et dans un local situé « géographiquement à l'étage supérieur » et qui n'est au surplus demeurée au service de la S.A.M. STAR MARITIME que pendant une durée limitée (une année).

Qu'en outre, exception faite des éclats de voix qu'elle indique avoir « fréquemment », voire même pendant certaines périodes quotidiennement entendus, Madame RE. n'a fait état pour l'essentiel dans ce témoignage que de propos, de considérations ou d'impressions qui lui auraient été tenus ou rapportés par d. PR.

Dès lors enfin qu'au-delà de la volubilité propre aux personnes d'origine méditerranéenne, l'hypoacousie sévère, s'agissant de l'oreille gauche, dont est atteint c. PA. contraignait ce dernier, selon l'attestation qui lui a été délivrée par Monsieur MA. et l'audiogramme qui y est annexé, à parler fort pour s'entendre lui-même, les éclats de voix relatés par les trois témoins ne suffisent pas à établir l'existence des agressions verbales, brimades et réprimandes que d. PR. reproche à c. PA. d'avoir exercées sur sa personne de manière constante pendant quatorze ans.

d. PR. ne pourra par suite, en tout état de cause, sans qu'il y ait lieu de rechercher si la preuve du lien de causalité existant entre les fautes reprochées à c. PA. et l'inaptitude définitive de d. PR. à tout emploi ainsi que de l'étendue du préjudice subi, s'avère suffisamment rapportée, qu'être débouté de l'intégralité de ses prétentions.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort, après en avoir délibéré.

Déclare d. PR. irrecevable, et en tout état de cause mal fondé en sa demande de dommages et intérêts dirigée à l'encontre de c. PA.

Le déboute par suite de l'intégralité de ses prétentions.

Le condamne aux entiers dépens, lesquels seront recouverts conformément à la législation régissant l'assistance judiciaire.

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le trente et un janvier deux mille huit, par Madame Martine COULET-CASTOLDI, Premier Juge chargé de la Justice de Paix, Président, Monsieur Roger GUITON, Madame Carol MILLO, membres employeurs, Messieurs Marc RENAUD, Jean-Pierre PIZZOLATO, membres salariés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.