

Tribunal du travail, 29 octobre 2015, Madame s. FA. épouse DE RE. c/ La Société A

Type	Jurisprudence
Jurisdiction	Tribunal du travail
Date	29 octobre 2015
IDBD	14559
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématiques	Contentieux (Social) ; Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2015/10-29-14559>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement pour inaptitude - Convention collective nationale française applicable - Identité des conditions de travail entre la France et Monaco (non) - Application du principe de parité des salaires (non) - Rappel de salaires et congés payés (non) - Indemnités de préavis et de licenciement (oui) - Absence de recherche effective de reclassement - Dommages-intérêts (oui)

Résumé

La Convention collective nationale française des commerces de détail de papèterie s'appliquait, en ce qu'elle était plus favorable que la loi monégasque, à la relation de travail ayant existé entre les parties. Si la durée légale du travail effectif des salariés s'établit actuellement en France à 35 heures par semaine civile, la durée légale du travail à Monaco a été fixée à 39 heures par semaine. La différence actuelle de la durée du travail en France et en Principauté ne constitue pas, en elle-même, un obstacle à l'application du principe de parité entre les salaires minima conventionnels français et monégasques grâce à l'unité de compte alignée sur l'heure et dénommée taux horaire théorique. Cependant, en l'espèce, la condition tenant à l'identité des conditions de travail exigée par l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, modifié par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983, ne se trouve pas remplie, puisqu'il est légalement impossible pour un employeur à Monaco de moduler le temps de travail hebdomadaire pour s'adapter aux fluctuations de son activité ou de compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine considérée par un allègement corrélatif au cours de la ou des semaines suivantes. Le principe de parité s'avère donc inapplicable, en sorte que les demandes de rappel de salaires et de congés payés doivent être rejetées.

En application de la Convention collective nationale française, la salariée a droit à ses indemnités de préavis et de congédiement.

La rupture du contrat de travail est fondée sur un motif valable dès lors qu'elle est la conséquence de la déclaration définitive d'inaptitude. Toutefois, l'employeur ne justifie pas avoir recherché de manière effective toute possibilité de reclassement, ce qui confère un caractère abusif à la rupture. La salariée ne rapporte pas la preuve d'un comportement fautif de l'employeur à l'origine de l'inaptitude, il n'est pas établi une situation de harcèlement moral. Le montant des dommages et intérêts est estimé à 1.000 euros.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 29 OCTOBRE 2015

En la cause de :

— Madame s. FA. épouse DE RE., demeurant : X à NICE (06300),

Demanderesse, bénéficiant de l'assistance judiciaire par décision n° 47/BAJ/13 du bureau d'assistance judiciaire en date du 20 février 2013, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, substitué par Maître Sophie MARQUET, avocat-stagiaire près la Cour d'Appel de Monaco,

d'une part ;

Contre :

— La société anonyme monégasque A, dont le siège social se situe : X à MONACO,

Défenderesse, plaçant par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et ayant élu domicile en son Étude,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 25 septembre 2013, reçue le 27 septembre 2013 ;

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 25 février 2014 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de Madame s. FA. épouse DE RE., en date des 11 avril 2014, 2 octobre 2014 et 26 mars 2015 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de la société anonyme monégasque A, en date des 31 juillet 2014, 19 février 2015 et 5 mai 2015 ;

Après avoir entendu Maître Sophie MARQUET, avocat-stagiaire près la Cour d'Appel de Monaco, pour Madame s. FA. épouse DE RE., et Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la société anonyme monégasque A, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

s. FA. épouse DE RE. a été employée par la société anonyme monégasque A, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 29 août 2011, en qualité d'ingénieur commerciale.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 4 décembre 2012, celle-ci s'est vue notifier son licenciement pour inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail ne repose pas sur un motif valable et revêt un caractère abusif, s. DE RE. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 24 février 2014, attiré la SAM A devant le bureau de jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 627,16 euros au titre de l'indemnité de congédiement,
- 878,03 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement (indemnité de licenciement : 1.505,19 euros - indemnité de congédiement : 627,16 euros),
- 20.000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif,
- 6.242,30 euros à titre de rappel de salaires,
- 307,66 euros au titre du solde de l'indemnité compensatrice de congés payés,
- 5.067,30 euros au titre du solde de l'indemnité de préavis,
- avec intérêts au taux légal à compter de la convocation devant le bureau de conciliation du Tribunal du Travail.

Elle a également sollicité la remise du reçu pour solde de tout compte, de l'attestation de la société I, du certificat de travail et de la totalité des bulletins de salaire conformes, sous astreinte de 150 euros par jour de retard, ainsi que l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

À l'appui de ses prétentions, s. DE RE. fait valoir que :

- son engagement lui a été confirmé par la SAM A, à l'issue d'une période d'essai d'un mois, renouvelée un mois (son salaire brut passant de 1.700 à 1.800 euros, outre une rémunération variable calculée d'après la réalisation de ses objectifs commerciaux),
- aux termes de sa lettre d'embauche du 25 août 2011, la défenderesse a indiqué que la convention collective applicable dans l'entreprise était la Convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de bureautique et informatique de librairie du 15 décembre 1988,
- en application de cette Convention, elle a obtenu un coefficient 301, niveau VII, statut Cadre,
- elle a remarqué, dès son arrivée, que sa rémunération mensuelle brute était inférieure au salaire minimum conventionnel de la profession mais se trouvant dans une situation familiale difficile et désireuse de conserver son emploi, elle a été contrainte d'accepter les conditions de rémunération imposées par l'employeur,
- elle s'est vue confier le suivi client, l'assistance client en cas de problème technique et la vente du matériel ou le changement des équipements par la souscription de nouveaux contrats de location-maintenance,
- la recherche de nouveaux clients pouvait être réalisée par la prospection physique ou téléphonique,
- le 1er janvier 2012, ses objectifs annuels lui ont été assignés concernant le chiffre d'affaires, la marge totale, la marge client, la marge prospect ainsi que le plan d'achat, et elle s'est rapidement rendue compte de l'impossibilité d'atteindre la plupart de ces objectifs compte tenu de faiblesse de son parc clients,
- elle s'est alors rapprochée de Messieurs SC. et CE., respectivement directeur de l'agence U à Monaco et président directeur de la concession U-Z, aux fins de les en informer, mais ses demandes tendant à réévaluer son parc clients sont restées sans réponse,
- elle a développé de nouveaux marchés et a réalisé sans difficulté les objectifs au titre de la marge prospect, son travail sur ce point ayant d'ailleurs été salué par Monsieur CE. lors de la réunion au 1er trimestre 2012 (un des meilleurs commerciaux de l'entreprise dans ce domaine),
- le 29 août 2012 à 21 heures, tandis qu'elle était encore en congé, elle a été convoquée par Monsieur SC. pour se présenter le lendemain à 8 heures 30 à Monaco afin d'effectuer son bilan semestriel,
- lors de l'entretien du 30 août 2012, M. SC. lui a reproché de ne pas atteindre ses objectifs de vente, et ce, alors même qu'elle avait avisé sa hiérarchie plusieurs mois auparavant de l'impossibilité de les réaliser, compte tenu de la faiblesse de son parc client,
- elle a dès lors constaté un changement radical de traitement à son égard, puisqu'elle a été victime quotidiennement d'humiliations ainsi que de propos désobligeants et a subi une pression par le passage d'appels et de courriers électroniques excessifs visant à contrôler son activité,
- le 25 septembre 2012, au cours d'un trajet en voiture pour se rendre chez un client, Monsieur CE. a menacé de la licencier si elle n'atteignait pas ses objectifs avant décembre 2012,

- le 30 octobre 2012, M. SC. lui a remis en mains propres un plan d'action, pour le mois de novembre 2012, lequel était censé l'aider à réaliser ses objectifs chiffres d'affaires, marge totale et marge client,
- il lui a été précisé que si ce plan n'était pas respecté en totalité, elle serait congédiée sans ménagement,
- le 5 novembre 2012, Messieurs CE. et SC. l'ont reçue en entretien pour expliquer ledit plan d'action,
- à l'issue de ce véritable interrogatoire, où elle ne devait répondre aux questions que par « oui » ou « non » et a été profondément bouleversée par l'agressivité verbale de Monsieur CE., elle a refusé de signer le plan présenté qui était irréaliste (autre qu'il imposait de se rendre à Monaco tous les jours à 17 heures 55 pour y effectuer un rapport d'activité journalier en dépit du fait qu'elle vivait et travaillait à Nice),
- compte tenu de cette pression, un premier arrêt de travail a été prescrit par le docteur BLANC le 9 novembre 2012,
- par courrier recommandé avec accusé de réception du 15 novembre 2012, elle a contesté l'application du plan et fait part de son malaise au travail, sans obtenir la moindre réponse,
- ses arrêts de travail ont été prolongés jusqu'au 25 novembre 2012, tandis que dans l'intervalle le docteur TO., psychiatre, a établi un certificat médical dans lequel il a mentionné :

« Je reçois Madame s. DE RE. qui présente un syndrome anxio-dépressif en rapport avec une situation professionnelle difficile qui s'est considérablement dégradée au fil des mois.

Dans son intérêt, il me semble important qu'elle puisse se libérer de son activité professionnelle et qu'en conséquence elle puisse bénéficier d'une inaptitude à son poste »,

- au regard de l'urgence et afin de préserver son intégrité mentale et physique, la médecine du travail l'a déclarée inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise,

Sur le rappel de salaires,

- la SAM A ne lui a pas octroyé le salaire minimum prévu par la Convention collective française des commerces de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de bureautique et informatique de librairie du 15 décembre 1988, en fonction du coefficient 301 niveau VII qui lui a été attribué, en dépit du fait que cet accord collectif, qui a été appliqué volontairement dans l'entreprise, devait l'être dans son intégralité (références multiples dans la lettre d'embauche, absence de réserves écrites ou orales, absence de production des lettres d'engagement des autres salariés engagés antérieurement à la saisine de la présente juridiction, manque de sérieux des arguments tenant à l'utilisation d'une lettre type de l'agence française d'U ou d'une applicabilité limitée à la période d'essai et de préavis),
- la mention sur les bulletins de paie de la « Convention Collective Nationale du Travail » ne suffit pas à présumer son application et ce d'autant que l'employeur ne démontre pas que cet accord collectif monégasque était effectivement en cours dans l'entreprise,
- il est également faux de prétendre que les parties se seraient accordées sur le montant du salaire (inférieur au minimum conventionnel de la région économique voisine) pour en tirer la conclusion que la convention collective française n'était pas applicable,
- en tout état de cause, l'article 11 de la loi n° 729 est d'ordre public, alors que la défenderesse n'établit pas que les conditions de travail ne seraient plus identiques, dans la profession concernée, dans la région économique voisine et à Monaco,
- en effet, l'avenant du 13 juillet 2001 à la Convention collective française des commerces de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de bureautique et informatique de librairie, relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, ainsi qu'un document du site internet [www. infotrabail. com](http://www.infotrabail.com) sur les aides d'Etat ne suffisent pas à rapporter une telle preuve,
- outre le fait que la SAM A ne démontre pas que la SA A France aurait effectivement bénéficié d'allègements de cotisations sociales, elle ne produit pas l'accord d'entreprise applicable au sein de cette société qui respecterait l'avenant précité ou aurait permis d'obtenir les aides étatiques,

Sur les indemnités de fin de contrat,

- ayant été licenciée pour inaptitude, elle est fondée à se prévaloir des dispositions de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 relative au reclassement des salariés déclarés inaptes par le médecin du travail, des articles 11 et 7 alinéa 1er de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ainsi que de l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968,
- l'employeur appliquant volontairement la convention collective française susvisée, elle aurait dû bénéficier d'un préavis de trois mois (article 5.13) compte tenu de sa qualité de personnel de cadre (son statut de cadre étant établi par sa classification sur sa lettre d'engagement, par son courrier du 15 novembre 2012 et par ses bulletins de salaires qui font état de cotisations versées auprès des caisses de retraite et de prévoyance des cadres),

- elle aurait également dû percevoir l'indemnité de congédiement par référence à l'indemnité de licenciement prévue par la Convention collective française pour les cadres bénéficiant de son ancienneté (article 5.14 ; rémunération brute qu'elle aurait dû recevoir au cours des douze derniers mois : 30.103,78 euros ; 1/12ème de la rémunération des douze derniers mois = 2.508,65 euros ; $2.508,65 \times 1/5 \times 1 = 501,73$ euros + $2.508,65 \times 1/5 \times 3/12 = 125,43$ euros, soit un solde de 627,16 euros),
- l'indemnité compensatrice de congés (17 jours non pris) a été calculée sur la base d'un taux horaire erroné (taux horaire théorique de 12,90 euros et non 10,65 euros ; soit un reliquat de 307,66 euros),

Sur la rupture,

- il est de principe que l'employeur est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail et doit notamment veiller à exercer ses prérogatives dans le respect de la dignité des personnes placées sous son autorité,
- sur ce fondement, la jurisprudence française a pu considérer à de nombreuses reprises que lorsque l'inaptitude est directement causée par le comportement fautif de l'employeur, le licenciement doit être considéré comme sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 2 mars 2011 n° 08-44.977),
- la SAM A reconnaît que la vente de photocopieurs et de matériels bureautiques n'est pas un métier facile et confortable dès lors qu'une partie de la rémunération dépend des résultats obtenus, tout en se référant à un turn-over important ainsi qu'à des méthodes de management et techniques de ventes spécifiques au monde Z lesquelles consistent à améliorer sans cesse les résultats commerciaux considérés comme décevants,
- la défenderesse ne peut ainsi affirmer que la pression n'a eu aucun effet néfaste sur son état de santé et ce d'autant que sont venues s'y ajouter des manœuvres de déstabilisation de sa hiérarchie aux fins de la voir démissionner,
- Messieurs CE. et SC. ont fait preuve à son égard d'un comportement inadmissible en lui reprochant des résultats insuffisants alors qu'elle avait proposé de développer la clientèle anglo-saxonne ou étrangère compte tenu de sa maîtrise de l'anglais,
- dès le 25 mai 2012, Monsieur SC. a fait part de son insatisfaction à l'équipe commerciale et a mis en demeure les salariés de remplir les objectifs pour le mois de juin 2012,
- l'arrivée de Monsieur CE. dans l'entreprise monégasque début septembre 2012 n'est pas davantage étrangère au changement de traitement dont elle a été victime, ce dernier n'ayant pas manqué d'accroître la pression,
- elle était contactée téléphoniquement de manière incessante y compris en dehors des heures de travail pour la pousser à atteindre ses objectifs,
- les entretiens et obligations susévoqués visaient également à l'intimider,
- or, elle n'était pas novice dans le domaine pour avoir une expérience professionnelle de 4 ans au sein de la société Z à Los Angeles, Monsieur CE. ayant d'ailleurs fait état de ses excellentes aptitudes lors d'une réunion au 1er trimestre 2012,
- elle était la seule employée à se voir imposer des réunions quotidiennes en dehors de ses heures de travail,
- l'employeur ne justifie pas que les réunions de l'équipe commerciale avaient lieu uniquement à Monaco (en réalité ces réunions n'étaient pas quotidiennes et pouvaient avoir lieu à Monaco ou dans les bureaux de Nice),
- lorsqu'elle a refusé de se rendre tous les jours à Monaco, la contrainte s'est accentuée et il lui a été demandé à deux reprises de démissionner,
- elle a fait part de l'application injuste du plan d'action et de son malaise au travail dans un courrier recommandé avec accusé de réception du 15 novembre 2012 dans lequel elle avait aussi évoqué ses difficultés quant au remboursement des frais professionnels,
- elle a essuyé une fin de non-recevoir lorsqu'elle a sollicité sa hiérarchie sur un problème technique auprès d'un client,
- la SAM A ne lui a pas fourni les moyens normaux nécessaires à la réalisation de ses objectifs de vente qui n'étaient pas raisonnables,
- cette pression démesurée visait à « *la pousser dans ses derniers retranchements et à la faire craquer* », lorsqu'elle se plaignait de ce que les menaces de licenciement étaient dures à vivre,
- dans son premier certificat médical, le docteur BLANC indique qu'elle présentait un état anxio-dépressif au vu de la pression exercée par son employeur, qui se traduisait notamment par des insomnies, des plaques d'eczéma sur le visage, des pleurs spontanés sans raison et une angoisse lors d'appel téléphonique ou contraction thoracique, en considérant que son état était incompatible avec son travail actuel,
- le docteur TOESCA, psychiatre, qui l'a suivie entre septembre 2012 et mars 2013, a constaté l'inaptitude à son poste en rapport avec sa situation professionnelle,

- elle n'était pas la seule à subir le comportement fautif de l'employeur ainsi qu'en atteste M. T qui relate le traitement que lui a réservé sa hiérarchie,
- pour tenter de démontrer la stabilité de son personnel, la défenderesse produit son registre d'entrées et de sorties,
- le turn-over était bien supérieur (45,83%) à celui du secteur de commerce de proximité (qui s'élèverait entre 25 et 30 %),
- les attestations versées aux débats par l'employeur, qui ont été établies par Monsieur I et Madame O, émanant de salariés de l'entreprise proches du directeur de l'agence, Monsieur SC. (qu'ils connaissent depuis de nombreuses années),
- elles ne font pas état des conditions de travail et n'évoquent pas les relations avec M. CE., si bien que leur force probante doit être relativisée,
- son licenciement est en conséquence dépourvu de tout motif valable,
- la rupture doit également être considérée comme abusive au regard de ses conditions brutales et vexatoires,
- outre qu'elle ne lui a pas versé les indemnités légales de rupture prévues par l'article 8 de la loi n° 1.348, la défenderesse n'a pas exécuté le contrat de travail de bonne foi et a adopté un comportement délibérément fautif à son égard, alors qu'elle a toujours fait preuve d'une motivation sans faille même s'il lui a été impossible de remplir les objectifs de vente,
- de plus, la SAM A a fait preuve de légèreté blâmable puisqu'elle ne démontre pas avoir recherché des solutions de reclassement, l'avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise ne dispensant pas l'employeur de procéder à une telle recherche (obligation de moyen), après avoir étudié toutes les possibilités en fonction des préconisations de la médecine du travail,
- le fait que son médecin traitant ait mentionné qu'il était important qu'elle se libère de son activité professionnelle est sans incidence, seul le médecin du travail appréciant si les solutions proposées par l'employeur correspondent ou non aux capacités du salarié,
- le comportement de la défenderesse et sa mauvaise foi dans l'exécution du contrat de travail ont généré un état général de stress et d'angoisse,
- elle a été particulièrement choquée par son licenciement et ne parvient pas à s'en remettre,
- elle se trouve dans une situation financière extrêmement difficile et précaire, élevant seule ses deux enfants,
- elle n'a pas retrouvé de travail et elle n'a pu réaliser qu'une suppléance en qualité de professeur d'anglais au Lycée R du 9 au 31 mars 2015,
- le fait que son employeur ait déclaré des salaires inférieurs au minimum légal l'a lésée dans le calcul de ses indemnités chômage,
- elle sollicite le reçu pour solde de tout compte, l'attestation de la société I et le dernier bulletin de salaire rectifiés sous astreinte de 150 euros par jour de retard.

En réponse, la SAM A soutient pour l'essentiel que :

- compte tenu de la forte expérience prétendument acquise par s. DE RE. auprès de Z à Los Angeles, elle l'a engagée en qualité d'ingénieur commerciale coefficient 301 niveau VII, l'analyse du potentiel de la demanderesse laissant présumer de grandes opportunités,
- malheureusement après plusieurs mois, elle a constaté que la salariée était incapable de remplir ses objectifs commerciaux malgré l'accompagnement, les directives et l'aide qui lui avaient été fournis,
- s. DE RE. a interprété les mesures prises à son égard pour redresser la situation (qui existent depuis toujours dans l'entreprise : entretien individuel, plan d'action, rapport journalier) comme une pression insupportable voire une humiliation, ce qui l'a conduit à se faire prescrire des arrêts de travail à plusieurs reprises,
- après la déclaration d'inaptitude du médecin du travail, elle n'a pas eu d'autre choix que de licencier la demanderesse, en la dispensant de préavis,
- s. DE RE. part à tort du postulat qu'elle voulait appliquer la Convention collective française du commerce de détail de papeterie, de fourniture de bureau, de bureautique et informatique de librairie dans son intégralité, étant précisé que la lettre d'embauche a été rédigée sur la base d'un courrier type utilisé par l'agence française d'U,
- s'agissant en particulier du salaire, le montant de la rémunération a été accepté par la salariée, si bien que les parties ont convenu de déroger à l'application de la convention collective sur ce point,
- la lettre d'engagement prévoit clairement que l'accord collectif dont s'agit serait appliqué pour la période d'essai et le préavis,
- de plus, les bulletins de salaire renvoient à la convention générale monégasque et non à la convention collective française,

- elle démontre également que les entreprises françaises soumises à la convention collective française susvisée ont pu bénéficier d'un accord contenant les modalités d'aménagement du temps de travail et recevoir, en contrepartie de la réduction du temps de travail, un allègement de cotisations sociales et/ou d'aides incitatives pour favoriser l'emploi, ce qui n'est pas le cas à Monaco,
- la demanderesse ne peut donc prétendre au bénéfice du principe de parité des rémunérations et ne peut revendiquer le salaire brut conventionnel minimum,
- si elle a pu faire état de techniques et méthodes de vente souvent similaires au sein des entreprises U, les horaires, le temps de travail, le coût du travail relèvent de chaque pays concerné,
- la part fixe et variable de la rémunération doivent être prises en compte pour calculer le salaire mensuel de référence,
- la salariée ne faisait pas partie du personnel d'encadrement au sens de l'article 5.1 de la Convention collective,
- si tel avait été le cas, la période d'essai aurait été de quatre mois (article 5.3 de l'accord collectif français), et non d'un mois éventuellement renouvelable, comme indiqué dans la lettre d'engagement,
- la demanderesse ne peut donc prétendre qu'à un mois de préavis dont elle a perçu le montant de 1.800 euros, en application de l'article 3.6 de la Convention collective, et à supposer même qu'elle puisse bénéficier d'un préavis de trois mois, elle ne pourrait solliciter que la somme de 3.600 euros (1.800 x 3 - 1.800),
- concernant l'indemnité de congédiement, les conditions légales ne sont pas remplies (ancienneté inférieure à deux années), tandis que l'article 5.14 de la convention collective concerne le seul personnel d'encadrement et que l'indemnité ne peut être calculée sur la base du taux horaire minimum conventionnel,
- la demande au titre du rappel des congés payés doit être rejetée, le principe de parité des salaires ne pouvant être retenu,
- la déclaration d'inaptitude constitue un motif valable de rupture,
- il n'était pas possible de prévoir un reclassement, s. DE RE. ayant été déclarée inapte définitivement à tout poste dans l'entreprise,
- pour tenter de contourner cette obligation légale, la demanderesse se prévaut de la jurisprudence du pays voisin pour faire valoir que lorsque l'inaptitude est causée par le comportement fautif de l'employeur, le licenciement doit être considéré sans cause réelle et sérieuse,
- or, il appartient au salarié de rapporter la preuve d'un tel lien de causalité, la demanderesse se contentant d'affirmations gratuites à cet égard,
- s. DE RE. n'a été qu'un simple revendeur à Los Angeles, en sorte qu'elle ne maîtrisait pas complètement les produits et les méthodes commerciales,
- les résultats n'ont pas été concluants voire absents certains mois et la demanderesse n'a pas su s'intégrer à l'équipe commerciale,
- l'analyse des documents démontre également une compétence limitée,
- elle s'est contentée de mettre en place des mesures d'accompagnement et de soutien, sans faire subir à la salariée un traitement exceptionnel ou marginal,
- à titre d'exemple, le mail du 25 mars 2012 a été adressé à l'ensemble de l'équipe commerciale et non à s. DE RE. seule (les autres membres de l'équipe étant aussi invités à améliorer leurs résultats décevants),
- cette absence de traitement particulier et encore moins de harcèlement envers la demanderesse est corroborée par les attestations de Monsieur I et Madame O (témoignages valables ; contradictions concernant le lien de subordination et d'amitié ; le premier ayant au demeurant été destinataire du courriel du 25 mars 2012)
- les méthodes de management ne diffèrent pas de celles appliquées dans le monde par Z dont l'école est mondialement reconnue,
- la vente de photocopieurs et de matériel bureautique n'est pas un métier facile, mais la salariée devait connaître les méthodes Z pour y avoir prétendument travaillé pendant 5 ans,
- en tant qu'ingénieur commerciale, de surcroît formée, il était normal que s. DE RE. se voit fixer des objectifs, lesquels étaient parfaitement réalisables,
- le plan de développement pour l'année 2012 (tout comme le bilan au 1er août 2012) a été établi en concertation avec la demanderesse par le responsable des ventes, Monsieur A, et non par Messieurs SC. et CE., dont le comportement est décrié à tort,
- la salariée a remercié Monsieur SC. de l'entretien du 30 août 2012 (courriel du même jour) pour son écoute et ses échanges,
- il est donc difficile aujourd'hui de parler de mauvaise foi de Monsieur SC. qui lui aurait reproché lors de ce rendez-vous de ne pas avoir respecté ses objectifs de vente,

- elle conteste la teneur de l'entretien de novembre 2012, telle que rapportée par s. DE RE., lequel n'avait en aucun cas pour but de l'intimider ou de mener un interrogatoire,
- elle a fourni à la demanderesse les moyens d'atteindre les objectifs fixés, le plan d'action étant parfaitement réalisable,
- c'est bien en son siège social à Monaco que se situent le personnel administratif, le standard et l'essentiel des demandes clients,
- elle y reçoit l'ensemble de ses collaborateurs si bien que la tenue des réunions et l'établissement de comptes-rendus y compris en fin d'après-midi en Principauté n'a rien de choquant, étant souligné que la plupart des autres employés résident en dehors de Monaco,
- dans le commerce de proximité, il est commun que le turn-over se situe entre 25 et 30 %,
- l'analyse de son registre du personnel permet de constater que des salariés présents en même temps que la demanderesse, ont une ancienneté importante et sont toujours dans l'entreprise,
- le métier de commercial dans le secteur en cause est soumis à une forte concurrence et n'est pas confortable et ce d'autant qu'une partie de la rémunération dépend des résultats,
- le fait que des personnes aient quitté l'entreprise pour des raisons personnelles ne démontre pas qu'elles auraient été victimes de harcèlement,
- l'attestation de Monsieur IT. doit être examinée avec précaution, ce dernier ayant manifestement des griefs personnels envers les dirigeants et ne faisant plus partie des effectifs,
- il n'est pas établi que son prétendu comportement fautif soit la cause directe et exclusive de la déclaration d'inaptitude, l'avis de la médecine du travail ne précisant pas le motif de l'inaptitude,
- le docteur BL. est un médecin généraliste non qualifié pour déterminer l'origine de troubles constatés, alors que le docteur TO., psychiatre, n'a fait que reprendre les doléances de sa patiente, le syndrome anxio-dépressif pouvant être causé par d'autres facteurs que la relation de travail,
- le licenciement est valable et ne revêt aucun caractère abusif (ni vexatoire ou brutal),
- la discussion juridique autour du paiement des indemnités de rupture ne peut avoir d'incidence sur la question de l'abus dans la mise en œuvre de la rupture.

SUR QUOI,

La lettre du 25 août 2011 établie par la SAM A et approuvée par s. DE RE., qui constitue la preuve de leurs accords sur le contrat de travail litigieux (y compris à l'expiration de la période d'essai), est rédigée de la manière suivante :

« Nous avons le plaisir de vous confirmer votre engagement au sein de notre société à compter du 29 août 2011 en qualité d'Ingénieur Commerciale coefficient 301 niveau VII pour une durée indéterminée.

Votre rémunération fixe mensuelle brute sera de 1.700 euros durant votre période d'essai, et passera à 1.800 euros à votre confirmation.

En outre, une Rémunération Variable vous sera versée. Cette rémunération sera calculée d'après vos réalisations au regard de vos objectifs commerciaux.

Votre engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois éventuellement renouvelable selon les conditions de la convention collective applicable à la société.

Pendant cette période, chaque partie pourra mettre fin au contrat dans les conditions prescrites par la Convention Collective en cas de rupture de la période d'essai.

Au-delà de la période d'essai, le préavis de licenciement ou de démission, sera le préavis prévu par la Convention Collective pour votre catégorie professionnelle.

La Convention Collective applicable dans l'entreprise est la Convention Collective Nationale de :

COMMERCES DE DÉTAIL DE PAPETERIE, DE FOURNITURE DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE ET DE LIBRAIRIE ».

Il en résulte que l'employeur s'est volontairement soumis à la convention collective nationale française des commerces de détail de papeterie, fourniture de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988, étendue par arrêté ministériel du 14 décembre 1989 (Journal Officiel du 30 décembre 1989), sauf en ce qui concerne le salaire, lequel a fait l'objet d'un accord spécifique des parties (part fixe et variable, mode de rémunération non prévu par la convention collective française et qui peut s'avérer plus favorable au salarié), ainsi que la durée de la période d'essai (les dispositions légales monégasques étant plus protectrices que la convention collective pour les salariés de niveau VII : limitation légale à 3 mois ; seules les modalités conventionnelles de renouvellement de la période d'essai et du délai de prévenance en cas de rupture étant régies par le texte conventionnel français sauf contrariété à l'ordre public monégasque). La mention portée sur les bulletins de paie relative à la « *convention générale monégasque* », laquelle s'inscrit dans une démarche unilatérale de la défenderesse, apparaît sans incidence dès lors qu'elle est contraire à l'accord précité matérialisé par écrit et n'est confortée par aucun autre élément de preuve.

Il s'ensuit que la convention collective française dont s'agit s'appliquait, en ce qu'elle était plus favorable que la loi monégasque, à la relation de travail ayant existé entre les parties sous les deux réserves susévoquées, sans qu'il y ait lieu de considérer que la classification attribuée, coefficient 301 niveau VII, était purement indicative.

À cet égard, l'analyse des documents versés aux débats permet de constater que l'article 5.1 de l'accord collectif français précité prévoit, dans le chapitre V dénommé « *Dispositions particulières au personnel d'encadrement* », « *entrent notamment dans le champ d'application du présent chapitre les emplois répertoriés aux niveaux 7 et 8 de la classification prévue en annexe I* », et que les différents accords relatifs aux salaires minima pour les années 2010 et 2012 mentionnent que le niveau VII correspond au coefficient 300.

En outre, les bulletins de salaire visent le règlement de cotisations spécifiques aux cadres.

Il apparaît en conséquence que la salariée bénéficiait du statut de cadre ou de « *personnel d'encadrement* », tel que régi par la Convention collective nationale française des commerces de détail de papèterie, fourniture de bureau, de bureautique et informatique et de librairie du 15 décembre 1988.

l) *Sur la demande de rappel de salaire et de congés payés*

Si ces prétentions ne peuvent trouver leur fondement juridique dans l'application volontaire par l'employeur de la Convention collective nationale française des commerces de détail de papèterie, fourniture de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, il n'en demeure pas moins que le Tribunal doit vérifier si le principe de parité entre les salaires minima conventionnels français et monégasques, qui est d'ordre public, doit trouver à s'appliquer en l'espèce.

En vertu de l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, modifié par la loi n° 1.068 du 28 décembre 1983 :

« Sauf les exceptions prévues par la loi, les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail, ne peuvent être inférieurs à ceux qui seront fixés par arrêté ministériel.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa suivant, ils seront au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de conventions collectives, pour des conditions de travail identiques, dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine.

Les montants minima à calculer en fonction de la durée du travail le seront, par application à cette durée, des dispositions qui la réglementent et d'un taux horaire théorique.

Le taux horaire théorique est obtenu en divisant par le nombre d'heures auxquels ils correspondent les minima de référence prévus au deuxième alinéa, déduction faite de leurs majorations pour heures supplémentaires.

Il ne sera pas tenu compte des modifications qui, dans la région de référence, affecteront le salaire, soit directement, soit indirectement en raison de changements intervenus dans la durée du travail, lorsque ces modifications trouveront leur cause dans des accords passés par les employeurs avec des contractants autres que leurs salariés ou leurs syndicats ».

Si la durée légale du travail effectif des salariés s'établit actuellement en France à 35 heures par semaine civile (article L. 3121-10 du Code du travail français), et ce, depuis le 1er janvier 2002 pour toutes les entreprises (après une phase incitative ayant débuté le 1er janvier 2000), la durée légale du travail à Monaco a été fixée à 39 heures par semaine par la loi n° 1.067 du 28 décembre 1983 modifiant l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959.

La différence actuelle de la durée du travail en France et en Principauté ne constitue pas cependant, en elle-même, un obstacle à l'application du principe de parité grâce à l'unité de compte alignée sur l'heure et dénommée taux horaire théorique.

Aux termes d'un arrêt rendu le 14 octobre 2011, dans une affaire TF c/ SAM M, la Cour de Révision a confirmé les jugements du Tribunal du Travail des 28 avril 2005 et 29 mars 2007 et a été amenée à préciser :

« Mais attendu que l'existence de conditions de travail identiques à Monaco et dans la région de référence, au sens des textes susvisés, est une condition d'application du principe posé de parité des salaires et non une modalité de sa mise en œuvre ; que l'ensemble des dispositions régissant le travail salarié doit être pris en considération, notamment dans l'aménagement de sa durée, de sa flexibilité et de leurs coûts corrélatifs ; que le droit national français, à partir de la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 et de lois ultérieures, relatives à la réduction négociée ou impérative du temps de travail, s'est caractérisé par une diminution de sa durée hebdomadaire avec maintien du salaire minimum et extension corrélative du régime pécuniaire des heures supplémentaires, ainsi que par la possible annualisation du temps et de la rémunération du travail, dans un contexte de réorganisations minoratives de sa durée, en contrepartie d'avantages financiers particuliers accordés directement aux entreprises par les pouvoirs publics, toutes dispositions légales ou réglementaires affectant directement les conditions de travail et inconnues du droit monégasque ; qu'en effet, sur le territoire de la Principauté, l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959, l'ordonnance d'application n° 5.505 et la loi n° 950 du 19 avril 1974 déterminent un régime hebdomadaire impératif de la durée contractuelle du travail sans possibilité de conventions entre les employeurs et les salariés visant à compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine par un allègement corrélatif au cours des semaines suivantes, ni d'aides étatiques exonératoires de charges patronales pour favoriser l'emploi ;

Attendu qu'en l'espèce les pièces produites établissent que, pour la période des rappels de salaire réclamés par M. Fe., les entreprises de sécurité de la région niçoise ont bénéficié d'allègements légaux de leurs charges salariales destinées à neutraliser des augmentations du salaire minimum interprofessionnel de croissance et pallier la hausse des minima catégoriels, afin de leur permettre de créer des emplois tout en maintenant leur productivité ; qu'il s'ensuit que le principe de parité invoqué par M. Fe. n'est pas applicable à ses demandes ».

L'identité des conditions de travail doit s'entendre, ainsi que le relève la décision du Tribunal du Travail du 29 mars 2007 rendue dans la même affaire, dans un sens large incluant d'une part, les aspects organisationnel et juridique de cette notion, lesquels recouvrent non seulement l'organisation matérielle du travail et les conditions relatives à la force de travail, mais aussi l'organisation et l'aménagement du temps de travail, et d'autre part, son aspect économique, lequel doit être examiné sous l'angle de l'octroi d'aides étatiques nouvelles aux entreprises françaises dont leurs homologues monégasques ne bénéficieraient pas (alinéa 5 de l'article 11).

Il incombe ainsi à la présente juridiction de déterminer si les conditions de travail, telles qu'elles ont été définies ci-dessus, n'étaient plus identiques, au sein de la profession considérée, dans la région économique voisine et à Monaco, pendant la période d'exécution du contrat de travail (la charge de cette preuve incombant à la SAM A).

Il est constant, s'agissant tout d'abord de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail, qu'en Principauté de Monaco, hormis le cas particulier des entreprises de transport par terre, la durée du travail se trouve actuellement réglementée par les dispositions de l'ordonnance-loi n° 677 du 2 décembre 1959 et de l'ordonnance d'application n° 5505, telle qu'elle a été modifiée en dernier lieu par la loi n° 950 du 19 avril 1974.

En application de ces textes, la durée légale du travail demeure figée en Principauté de manière rigide dans le carcan hebdomadaire, sans qu'aucune place ne soit laissée à une quelconque flexibilité, même dans le cas où un accord interviendrait entre salariés et employeurs sur ce point.

La référence hebdomadaire ayant expressément été retenue par le législateur monégasque (cf. article 8 de l'ordonnance-loi n° 677), toutes les heures effectuées à la demande de l'employeur au delà de la durée de 39 heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente, hormis les cas particuliers visés aux chiffres 1 et 4 de l'article 4, doivent être payées au taux majoré.

Il est par suite légalement impossible pour un employeur de moduler le temps de travail hebdomadaire pour s'adapter aux fluctuations de son activité ou de compenser un éventuel dépassement horaire sur une semaine considérée par un allègement corrélatif au cours de la ou des semaines suivantes.

Par ailleurs, force est de constater que les partenaires sociaux français concernés ont conclu, au visa des lois AUBRY I et II, un avenant (étendu) à la Convention collective nationale des commerces de détail de papèterie, fourniture de bureau, de bureautique et informatique et de librairie, en date du 13 juillet 2001 relatif à l'ARTT (pièce n° 9 de la défenderesse), et que les entreprises de référence de la région économique voisine (sans qu'il convienne de se limiter aux seules entreprises U de la région économique voisine, l'article 11 de la loi n° 739 se référant aux « *mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine* ») ont ainsi pu mettre en place une nouvelle organisation du travail, adaptée aux fluctuations de leur activité, introduisant des aménagements non prévus par la législation monégasque, parmi lesquels, pour l'essentiel :

- la modulation de la durée hebdomadaire de travail sur une plage de 31 heures à 42 heures de travail (en fonction des périodes d'activité) par rapport à l'horaire moyen de référence de 35 heures,
- le lissage de la rémunération mensuelle correspondant à l'horaire moyen de référence et l'institution d'un compte de compensation pour le calcul des heures supplémentaires à l'issue de la période de modulation, tout en bénéficiant d'aides étatiques au sens de l'article 11 alinéa 5 de la loi n° 739 (pièce n° 10 de la défenderesse).

Il apparaît en conséquence que la condition tenant à l'identité des conditions de travail exigée par l'alinéa 2 de l'article 11 de la loi n° 739 ne se trouve pas remplie en l'espèce et que le principe de parité s'avère inapplicable, en sorte que les demandes de rappel de salaires et de congés payés doivent être rejetées (tout comme celle relative à l'indemnisation du préjudice qui en serait résulté pour s. DE RE.).

En tout état de cause, il convient de noter que l'article 6.4 de la convention collective française dont s'agit mentionne qu'« *à l'exception de la prime d'ancienneté, les diverses primes versées aux salariés doivent être incluses dans le salaire total brut mensuel pour apprécier sa conformité au barème conventionnel de salaires minima prévu par l'annexe II de la convention collective et par les différents avenants la complétant* », et que les commissions devaient ainsi être prises en considération pour effectuer la comparaison avec le salaire minimum conventionnel de la région économique voisine.

II) Sur les indemnités de préavis et de congédiement

Compte tenu de l'application volontaire par l'employeur de la Convention collective nationale française des commerces de détail de papèterie, fourniture de bureau, de bureautique et informatique et de librairie ainsi que du statut de cadre de la salariée, cette dernière est fondée à obtenir paiement, conformément aux dispositions de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 (qui renvoient au régime de droit commun pour le calcul des indemnités de rupture) :

- de la somme brute réclamée de 5.067,30 euros à titre de solde d'indemnité de préavis (préavis de trois mois prévu l'article 5.13 de la Convention collective ; calcul du salaire de référence : moyenne des trois derniers mois

complets de salaire brut, soit juin, juillet et septembre 2012 ; montant dû en réalité supérieur : $[(4.833,87 + 2.421,92 + 1.875)/3 \times 3 - 1.800]$, avec intérêts au taux légal à compter de la convocation en conciliation, soit le 3 octobre 2013,

- de la somme réclamée de 627,16 euros à titre de solde d'indemnité de congédiement [article 5.14 de la Convention collective : une année de présence ; 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ; salaire de référence : 1/12 des douze derniers mois ou 1/3 des trois derniers mois sous réserve du calcul *pro rata temporis* des gratifications de caractère annuel ou exceptionnel ;
- Salaire moyen des 12 derniers précédant la période d'arrêt de travail plus favorable, soit novembre 2011 à octobre 2012 : $(3.210,28 + 1.567,69 + 2.158,41 + 1.384,62 + 2.218,52 + 2.928,32 + 2.147,47 + 4.833,87 + 2.421,92 + 1.519,34 + 1.875 + 1.746,91) / 12 = 28.012,35 / 12 = 2.334,36$ euros,
- Indemnité due : $2.334,36 \times 1/5 + 2.334,36 \times 1/5 \times 6$ (incluant le préavis de 3 mois) $/ 12 = 466,87 + 233,44 = 700,31$ euros, supérieure à celle sollicitée], avec intérêts au taux légal à compter du 3 octobre 2013.

III) Sur la rupture

La loi n° 1.348 du 25 juin 2008, qui concerne le reclassement du salarié déclaré définitivement inapte à occuper son poste par le médecin du travail, s'applique également à l'inaptitude définitive du salarié à occuper tout poste au sein de l'entreprise (CA, 20 mars 2012, société D contre SC ; TT, 19 mai 2011, même affaire).

La rupture du contrat de travail est fondée sur un motif valable dès lors qu'elle est la conséquence de la déclaration définitive d'inaptitude, en sorte que la demande en paiement de l'indemnité de licenciement doit être rejetée.

L'avis d'inaptitude du médecin du travail déclarant le salarié définitivement inapte à tout emploi dans l'entreprise ne saurait le dispenser de procéder à la recherche des postes de reclassement (CA, 9 octobre 2012, société M c/ LB).

Si l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur est une obligation de moyen, il reste que pour pouvoir procéder régulièrement au licenciement, il lui appartient au préalable de rapporter la preuve de l'impossibilité où il se trouve de reclasser le salarié, et ce, nécessairement, après avoir étudié les possibilités existantes ou pouvant exister au sein de l'entreprise en fonction des préconisations de la médecine du travail (CA, 9 octobre 2012, même affaire), « *en établissant avoir recherché les éventuelles mutations, transformations de postes, formations adaptées ou aménagements du temps de travail, en fonction des conclusions et indications figurant dans le rapport que le médecin dresse indépendamment de sa déclaration définitive d'inaptitude à l'emploi* » (Cour de Révision, 31 octobre 2013, même affaire).

Sans le rapport prévu à l'article 2 alinéa 2 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008 ou faute d'observations suffisamment précises contenues dans ledit rapport (sur les éléments relatifs à l'état de santé et à l'incompatibilité en résultant), l'employeur n'est pas à même de procéder à une recherche de poste sérieuse et adaptée aux contraintes imposées par l'état de santé du salarié, en sorte qu'il lui incombe de solliciter ou d'obtenir des informations complémentaires auprès du médecin du travail.

En l'espèce, la fiche établie par le médecin du travail le 26 novembre 2012 mentionne « *inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise* », tandis qu'aucun rapport n'a été joint, ni aucun autre commentaire formulé, si bien qu'il appartenait à la SAM A de revenir vers le médecin de travail afin qu'il formule des indications plus exhaustives.

En s'abstenant d'avoir procédé de la sorte et de justifier avoir recherché de manière effective toute possibilité de reclassement, la défenderesse a notifié le licenciement en méconnaissance des dispositions légales relatives au reclassement et agi avec légèreté blâmable, ce qui confère à la rupture un caractère abusif.

Toutefois, s. DE RE., à laquelle incombe la charge de cette preuve, n'établit nullement que le comportement fautif de l'employeur serait à l'origine de son inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise, quand bien même elle a imputé son état de santé aux agissements des dirigeants de la SAM A, ainsi qu'il résulte des éléments médicaux versés aux débats.

La demanderesse ne démontre pas tout d'abord que ses objectifs étaient irréalisables ou que son parc clients était trop limité, alors que la défenderesse, dont le pouvoir de gestion ne peut être contesté sur ce point, n'était nullement tenue de faire droit aux demandes de la salariée visant à étendre ledit parc clients.

Les évaluations de s. DE RE., réalisées par b. VA. (seule l'attitude de Messieurs SC. et CE. étant dénoncée par l'intéressée), révèlent pour leur part que :

- les résultats ont systématiquement été jugés très insuffisants même si le travail prospect a été reconnu (par ailleurs félicité ; mails de Messieurs SC. et CE. du 27 mars 2012),
- dès le début de l'année 2012, il a été demandé à la salariée de planifier son travail, de rendre compte et de respecter les décisions de ses supérieurs mais également de renseigner de manière journalière la « *base* » dénommée « *Selligent* » et d'acquérir davantage de connaissances sur les produits (en dépit de l'expérience de 4 années acquise chez Z à l'étranger),
- au moment du bilan intermédiaire du mois d'août 2012, les mêmes impératifs ont été formulés (rigueur pour appliquer les consignes, meilleure planification du travail), tandis qu'il est même précisé que le travail journalier sur la « *base* » était une « *obligation* » et une « *directive* ».

Il apparaît ainsi qu'au-delà du fait que les objectifs fixés n'étaient pas atteints (question centrale pour toute l'équipe commerciale, mail du 25 mai 2012), le travail de la demanderesse n'apportait pas satisfaction et a donné lieu à des remarques répétées non suivies d'effets. Ces éléments expliquent dès lors le plan d'action du 5 novembre 2012 et en particulier la disposition suivante « *Le suivi de votre activité sera fait grâce aux informations renseignées dans le base SELLIGENT, à vos rapports et à nos entretiens journaliers. Nous vous donnons rendez-vous pour le bilan de la journée tous les jours à 17 heures 55 dans nos bureaux à Monaco. Je vous rappelle que la base SELLIGENT doit être renseignée tous les jours* ». Cette mesure ne peut être assimilée à une volonté d'exercer une pression excessive sur s. DE RE. ou de lui faire subir injustement une inégalité de traitement pour la contraindre à démissionner mais s'inscrit parfaitement dans le contexte susévoqué et la décision de contrôler davantage les actions concrètes de la salariée, étant relevé que la présente juridiction ignore les horaires auxquels cette dernière était soumise, l'importance de ses déplacements et de l'éloignement du siège social monégasque qu'ils impliquaient ou encore les conditions de travail des autres commerciaux.

Outre que les méthodes de management dénoncées peuvent trouver une justification dans l'environnement concurrentiel et économique actuel, il n'est pas établi que les agissements allégués correspondraient objectivement à une situation de harcèlement moral dès lors que :

- les nombreuses affirmations factuelles de la demanderesse ne sont pas confortées par des preuves précises et/ou concordantes, en dehors de celles concernant des événements isolés et/ou de gravité très relative (un seul appel téléphonique tardif, mail du 31 octobre 2012 ; réponse vive mais compréhensible de Franz SC. du 9 octobre 2012 sur la question du problème technique rencontré par un client ; un seul mail du 20 septembre 2012 sur la question des notes de frais), les certificats médicaux étant insuffisants à eux-seuls,
- le témoignage de Monsieur IT. - qui vise des difficultés strictement personnelles - n'est pas étayé par d'autres éléments probants,
- l'analyse du registre d'entrées et de sorties du personnel ne permet pas de déduire l'existence d'une quelconque faute répétée commise par l'employeur ayant conduit à des départs importants d'employés.

De plus, aucune intention de nuire ou résistance abusive n'a été caractérisée s'agissant du montant des indemnités de rupture réglées à l'occasion du licenciement.

En définitive, le Tribunal estime à la somme de 1.000 euros le montant des dommages et intérêts destinés à réparer le préjudice résultant de l'absence de recherche de solutions de reclassement par la défenderesse, les intérêts au taux légal courant à compter du présent jugement.

Il convient d'ordonner, en tant que de besoin, la délivrance d'un reçu pour solde de tout compte, d'une attestation de la société I et du dernier bulletin de salaire rectifiés, la nécessité d'une mesure d'astreinte n'étant par ailleurs nullement établie.

Il n'est pas justifié des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire.

La SAM A, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Condamne la société anonyme monégasque A à payer à s. FA. épouse DE RE. la somme brute de 5.067,30 euros (cinq mille soixante sept euros et trente centimes) à titre de solde d'indemnité de préavis ainsi que la somme de 627,16 euros (six cent vingt sept euros et seize centimes) à titre de solde d'indemnité de congédiement, avec intérêts au taux légal à compter du 3 octobre 2013 ;

Dit que le licenciement de s. FA. épouse DE RE. par la société anonyme monégasque A est fondé sur un motif valable mais revêt un caractère abusif ;

Condamne la société anonyme monégasque A à payer à s. FA. épouse DE RE. la somme de 1.000 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Ordonne, en tant que de besoin, la délivrance par la société anonyme monégasque A à s. FA. épouse DE RE. d'un reçu pour solde de tout compte, d'une attestation de la société I et du dernier bulletin de salaire rectifiés, dans le délai d'un mois à compter de la signification du présent jugement ;

Déboute s. FA. épouse DE RE. du surplus de ses demandes ;

Condamne la société anonyme monégasque A aux dépens du présent jugement qui seront recouvrés conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire ;

Ainsi jugé par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Paul-Marie JACQUES, Francis GRIFFIN, membres employeurs, Messieurs Jean-Marc JOURDIN, Karim TABCHICHE, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le vingt-neuf octobre deux mille quinze, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président

du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Francis GRIFFIN, Jean-Marc JOURDIN et Karim TABCHICHE, Monsieur Paul-Marie JACQUES, étant empêché, assistés de Mademoiselle Sylvie DA SILVA ALVES, Secrétaire-Adjoint.