

Tribunal du travail, 17 mai 2018, Madame n. MA. née DA. c/ La société I. et K. associés

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	17 mai 2018
<i>IDBD</i>	17049
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Procédure civile ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2018/05-17-17049>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Preuve – Langue étrangère – Nécessité de traduction certifiée

Contrat de travail – Prime d'ancienneté – Caractère obligatoire (non)

Harcèlement moral (non) – Conditions

Licenciement – Motif valable (oui) – Caractère abusif (non)

Résumé

En vertu de l'article 8 de la Constitution, aux termes duquel la langue française est la langue officielle de l'État de Monaco, les débats devant les juridictions monégasques doivent être menés dans cette langue et les pièces produites en langue étrangère dûment traduites. La Cour de révision dans un arrêt rendu le 14 octobre 2015 (pourvoi n° 2014-52) exige une traduction certifiée. Ainsi, toute pièce produite rédigée en langue étrangère doit être accompagnée de sa traduction par un traducteur assermenté, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La pièce litigieuse sera dans ces circonstances écartée des débats.

La prime d'ancienneté a pour objet de fidéliser les salariés en leur garantissant une progression de leur salaire selon des critères objectifs préalablement établis. Le caractère obligatoire des primes ou compléments de salaire découle de la nature de leur source. Cette source peut être d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle ou découler de la simple volonté de l'employeur (maintien ou création d'usages, accords atypiques, engagement unilatéral). En l'espèce, et en l'absence de toute obligation pour l'employeur de reprendre l'ancienneté acquise par Madame n. MA. auprès du précédent employeur ou même de tenir compte de cette ancienneté pour l'attribution d'une prime à ce titre, son versement résulte de la seule volonté de celui-ci. Dès lors, cette manifestation de volonté doit s'interpréter restrictivement et ne peut être étendue à une reprise de l'ancienneté pour l'ensemble des droits, et ce, d'autant plus que la prime de 15 % ne correspond aucunement à la date d'ancienneté figurant sur les bulletins de salaire. Madame n. MA. qui ne produit aux débats aucun document tendant à démontrer que lors des rapports précontractuels l'employeur se serait engagé à reprendre intégralement son ancienneté sur l'ensemble de ses droits, la convention collective ne contenant aucune disposition sur une reprise de l'ancienneté acquise dans un cabinet précédent, doit être déboutée de sa demande à ce titre et des demandes financières subséquentes.

Il résulte des termes de ce courrier que le motif du licenciement de Madame n. MA. réside dans l'inaptitude définitive médicalement constatée de l'intéressée à tout poste dans l'entreprise. Madame n. MA. considère que son inaptitude est la conséquence du comportement fautif de l'employeur. Il convient dès lors de rechercher si l'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise constatée par l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E a été directement causée par les agissements de l'employeur. Il appartient à Madame n. MA. de rapporter la preuve que l'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise a été la conséquence du comportement fautif de la S.C.P. La salariée fait état de pressions, d'un déclassement, d'une mise au placard, de conditions de travail difficiles et d'un harcèlement. Si la notion de harcèlement moral est encore inconnue en tant que telle en droit monégasque, il n'en demeure pas moins que la responsabilité de l'employeur peut être recherchée à cet égard par application des règles de droit commun :

- sur le fondement de l'obligation de bonne foi prévue par l'article 989 du Code civil,
 - * lorsqu'il est l'auteur, dans des circonstances liées au travail, d'agissements (abus, menaces, humiliations, mises à l'écart) entraînant ou étant susceptibles d'entraîner notamment une dégradation de la santé physique ou mentale de ses salariés,
 - * lorsqu'il a été informé d'une situation de harcèlement moral ou de difficultés relationnelles entre ses salariés et s'est abstenu de prendre les mesures appropriées,
- sur le fondement de l'article 1231 alinéa 4 du Code civil, lorsque les agissements sus évoqués ont été commis par un de ses employés dans le cadre du lien de préposition.

Cependant, l'employeur n'est nullement tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral, au regard des dispositions légales monégasques actuelles. En tout état de cause, il appartient au salarié de rapporter la preuve des faits de harcèlement moral qu'il invoque, étant relevé que le Tribunal du Travail peut apprécier les présomptions, qui ne sont pas établies par la loi, dans les conditions fixées par l'article 1200 du Code civil.

L'employeur, en charge de la gestion de l'entreprise, exerce un pouvoir de direction garantissant la bonne marche d'ensemble. Il définit à ce titre la stratégie de développement d'ensemble de l'entreprise, prend les décisions d'investissement, conduit sa gestion opérationnelle, met en place l'organisation du travail qu'il juge la mieux adaptée. Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur assure également la gestion du personnel. Il implique à ce titre le droit de choisir ses collaborateurs, de définir leurs fonctions et attributions, d'orienter leur action et au final de juger lui-même de leurs résultats professionnels, c'est-à-dire leurs performances mais aussi leurs insuffisances, le cas échéant. Il dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation. Ce faisant, il n'appartient pas au salarié de contester le jugement de l'employeur en mettant en cause notamment l'organisation du travail ou encore le mauvais fonctionnement du service, ces questions relevant du seul pouvoir de direction de l'employeur. Il dispose là encore d'un pouvoir souverain d'appréciation.

Les méthodes de management dénoncées peuvent trouver une justification dans l'environnement concurrentiel et économique actuel et se justifient également par une évolution en termes de volume de dossiers et de personnels. Il ne

peut être contesté que la gestion d'une entreprise est différente selon qu'elle est composée de deux personnes ou de 18 salariés. Ce faisant, lors de la création de la S.C.P. et de son évolution, Madame n. MA. ne pouvait plus, matériellement, assumer l'ensemble des tâches qu'elle assurait lorsque Maître c. I. exerçait seule, celles-ci étant sans commune mesure avec celles existantes dans une structure comportant 29 salariés ; d'où la nécessité d'une réorganisation. Il appartenait ainsi à Madame n. MA. de s'adapter à cette évolution. L'employeur a également le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, ce qui implique celui d'évaluer leur niveau de performance.

Les salaires minima sont liés à l'emploi des intéressés, c'est-à-dire à leur qualification. Sauf exclusion expressément prévue par les signataires, tout travailleur occupant un emploi, quel que soit le mode de rémunération ou les conditions de travail, a droit au minimum conventionnel correspondant. Les accords collectifs fixent des minima. La libre discussion d'employeur à salarié peut toujours se traduire par un régime plus favorable pour le salarié. L'employeur est en principe libre dans l'exercice de son pouvoir de direction de décider pour chaque salarié les augmentations de salaires, dans les limites qui lui sont laissées par les accords collectifs qui le lient ou les clauses du contrat individuel de travail ; sauf discrimination illicite, un salarié ne peut donc prétendre se voir appliquer une augmentation accordée à d'autres salariés. En l'espèce, les pièces produites montrent que Madame n. MA. bénéficiait d'un salaire très supérieur au minima prévu par la convention collective pour son coefficient (alors qu'elle n'en exerce pas l'intégralité des fonctions). Ce faisant, et dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est libre d'accorder ou non des augmentations de salaire sans que sa décision ne puisse constituer un acte de harcèlement ou de déclassement.

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 quelques courriels de demande d'explications de l'employeur sur certaines difficultés, d'ailleurs isolés,
- les témoignages produits par Madame n. MA. ne font que reprendre les propos de cette dernière, les attestants n'ayant pas été témoins des faits rapportés. Il en est ainsi du témoignage de Madame TA. DO. qui a été embauchée après le départ de Madame n. MA.,
- 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 du fait des conditions de travail. L'employeur produit à ce titre le registre d'entrée et de sortie du personnel démontrant un turn-over au sein de la S.C.P. mais qui ne peut être rattaché à un quelconque harcèlement dans la mesure où il est justifié du départ de plusieurs salariés pour motif personnel,
- les certificats médicaux sont insuffisants à eux-seuls puisqu'ils ne font que reprendre les doléances du patient.

Il résulte de l'ensemble des explications développées *supra* que Madame n. MA. semblait entretenir des relations professionnelles difficiles avec les avocats ayant intégré le Cabinet de Maître c. I., qu'elle considérait comme une concurrence et un danger pour sa relation avec cette dernière. L'association avec Maîtres MA. o. et s. a exacerbé ce sentiment et il s'en est suivi une situation de conflit, Madame n. MA. entretenant et/ou alimentant des relations professionnelles tendues au sein de l'entreprise ; lesquelles ont pu justifier le ressenti d'une situation de harcèlement. Si Les pièces qu'elle produit établissent indiscutablement que l'état de santé de la salariée s'est dégradé entraînant son arrêt de travail prolongé jusqu'à son licenciement, il n'en résulte pas pour autant la preuve d'un comportement de harcèlement moral imputable à l'employeur. L'incapacité définitive à tout poste dans l'entreprise n'apparaît dès lors pas être la conséquence du comportement fautif de la S.C.P., quand bien même la demanderesse a imputé son état de santé aux agissements de l'employeur, ainsi qu'il résulte des certificats médicaux versés aux débats. Le motif dès lors invoqué par l'employeur à l'appui de la décision de rupture apparaît donc objectivement valable en ce qu'il est directement et exclusivement lié à l'avis d'incapacité définitive à tout poste dans l'entreprise formulé par l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E .

La dispense d'exécution du préavis n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. Il en résulte que le contrat de travail ne prend fin qu'à l'issue du délai de préavis de sorte que la demanderesse ne saurait reprocher une quelconque faute à l'employeur dans la remise des documents de fin de contrat. Le licenciement litigieux ne revêt dès lors pas un caractère abusif.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 17 MAI 2018

En la cause de Madame n. MA. née DA., demeurant « X1 », 16 X1 à LA TURBIE (06320) ;

Demanderesse, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, désigné d'office selon ordonnance de Madame le Président du Bureau de Jugement du Tribunal du travail, en date du 9 avril 2014, puis en celle de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société civile professionnelle I. et K. associés, dont le siège social se situe « X2 », X2 à MONACO ;

Défenderesse, plaidant par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, 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 le jugement avant-dire-droit en date du 5 janvier 2017 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 37-2014/2015 ;

Vu les conclusions de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de Madame n. MA. née DA., en date du 6 avril 2017 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la société civile professionnelle I. et K. associés, en date du 5 octobre 2017 ;

Vu les pièces du dossier ;

* * * *

Madame n. MA. a été embauchée par Maître c. I, avocat, par contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 1992 en qualité de Premier Clerc Principal.

À compter du 21 mars 2000, Madame n. MA. obtenait le statut de Cadre de Direction Premier Clerc.

Au début de l'année 2009, Maître c. I s'est associée à Maître o. MA. en constituant une société civile professionnelle, la S. C. P. PCM.

En 2009, la S. C. P. comptait 10 personnes, en janvier 2014 (dernier mois travaillé par Madame n. MA.) elle comptait dix-huit personnes et vingt-neuf personnes actuellement.

Compte-tenu du développement rapide de son activité et de son personnel, la S. C. P. a procédé à un certain nombre de changements dans l'organisation du travail.

Dès le mois de janvier 2014, un échange de courriers s'est instauré entre la salariée et la S. C. P.

Madame n. MA. était en même temps placée en arrêt de travail à compter du 10 février 2014 jusqu'au 3 mars 2014, arrêt prolongé jusqu'au 4 avril 2014.

L'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E a rendu un avis d'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise sans reclassement possible, le 28 février 2014.

Le 13 mars 2014, l'employeur sollicitait la réunion de la commission prévue à l'article 16 de la loi n°456 du 16 juillet 1947, Madame n. MA. étant déléguée du personnel.

Le 21 mars 2014, la commission acceptait le licenciement de la salariée, lequel intervenait par courrier du 25 mars 2014.

Le 26 juin 2014, l'employeur adressait à Madame n. MA. le reçu pour solde de tout compte et les documents y afférents, ainsi qu'à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E par télécopie.

Estimant que l'inaptitude retenue par l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E avait été causée par l'attitude de l'employeur et une exécution fautive du contrat de travail par ce dernier, Madame n. MA. a saisi le Tribunal du travail afin d'entendre la rupture du contrat de travail qualifiée de licenciement sans motif valable et abusif.

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Madame n. MA. fait essentiellement valoir à l'appui de ses prétentions que :

- si elle a été déclarée inapte définitivement à tenir son poste, c'est en raison de l'exécution fautive par l'employeur du contrat de travail en violation de l'article 989 du Code civil,
- l'accumulation de brimades, de vexations, de remises en cause du travail accompli l'a plongée en dépression,
- le mépris témoigné par Maître o. MA. à son égard est indéniable,
- à partir de la création de la S. C. P. PCM, les employés ont fait l'objet d'une évaluation annuelle,
- le 7 décembre 2012, le nouvel organigramme de la structure est dévoilé et concrétise sa mise à l'écart,
- elle ne figure plus au rang des collaborateurs assumant des fonctions de production, mais est rattachée à l'équipe support, à savoir le personnel administratif,
- celle qui était cadre de direction est placée dans le même temps sous la direction de l'Office Manager Madame BO., récemment embauchée et secrétaire de formation ce qui en était d'autant plus humiliant qu'elle se trouvait être le collaborateur le plus ancien de tout le personnel,
- dans les semaines qui suivirent et à épisodes réguliers, elle allait voir se confirmer sa « *placardisation* » et les reproches s'affirmer,

- elle allait également rencontrer des problèmes récurrents pour la prise de ses congés,
- le niveau de connaissances acquis eu égard au nombre d'années d'exercice atteste qu'il peut s'être élevé par la pratique, quand bien même elle n'avait pas suivi des études juridiques,
- pourtant, la S. C. P. PCM s'acharne à contester son réel niveau de compétence,
- elle exerçait bien des fonctions de collaborateur juridique,
- sa compétence et son professionnalisme sont confirmés par les pièces produites,
- son déclassement devait se concrétiser par le fait que le suivi de nombreux dossiers lui a été retiré,
- sur 23 nouveaux dossiers dont le suivi lui a été attribué en janvier 2014, 17 concernaient des accidents du travail et 4 des distributions par contribution,
- en six mois, elle a bel et bien perdu la charge de 12 dossiers de fond,
- elle ne se voyait donc et désormais reconnaître qu'une compétence limitée, alors que jusqu'en 2009, elle traitait tous les types de dossiers,
- en décembre 2013 parmi les 65 dossiers suivis (61 pour Maître I, 4 pour Maître o. MA.) aucun ne concernait un accident du travail où un procès sur intérêts civils,
- 20 dossiers contentieux - principalement de divorce et de baux commerciaux - dont elle assurait le suivi depuis au moins quatre années lui avaient été retirés,
- il y a eu une réduction quantitative et qualitative de ses responsabilités,
- ce déclassement était conforté par l'absence de toute prime ou augmentation de salaire : à la suite de l'augmentation survenue en 2008, c'est-à-dire avant la création de la société PCM et qui sera la dernière,
- le déclassement professionnel associé à une attitude faite de brimades, vexations et rabrouements explique la grave dégradation de son état de santé, notamment au plan psychologique,
- jusqu'à la naissance de l'association PCM, elle s'était vue témoigner une grande confiance, octroyée une large autonomie et d'importantes responsabilités,
- elle assurait la comptabilité de Maître I et avait même une procuration sur le compte professionnel,
- le « changement » ne s'en trouvait que plus cruel et incompris,
- le 30 juin 2011, le médecin de famille constatait la dégradation de son état de santé,
- jusqu'alors, elle n'a jamais eu le moindre problème de santé,
- le turn-over frappant l'étude confirme l'existence d'un climat lourd, de même que le turn-over spécifique sur son dernier poste,
- c'est à quelques années de sa retraite qu'elle s'est vue déconsidérée et rabaissée,
- le licenciement procède exclusivement de l'attitude fautive de l'employeur,
- elle subit un préjudice moral et financier considérable.

La S. C. P. I désormais la société I & K. (ci-après S. C. P.) a déposé des conclusions les 9 juillet 2015, 2 juin et 6 octobre 2016, 5 octobre 2017 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et indique avoir réglé la somme de 1.005,75 euros au titre du prorata de la prime de 13ème mois et qu'il lui en soit donné acte.

Elle invoque essentiellement que :

- au-delà des fonctions strictement professionnelles, c'est une relation personnelle très forte qui s'est nouée entre Madame n. MA. et Maître c. I au fil des années,
- en avril 2009, la S. C. P. PCM a été constituée et le statut de Madame n. MA. ainsi que la typologie de ses fonctions n'ont pas été modifiés,
- le cabinet compte 29 personnes,
- cette augmentation des effectifs est due à une évolution de l'activité, ce qui a amené une réorganisation du Cabinet, avec un changement des conditions de travail pour chacun des intervenants, sans modification des contrats de travail et des conditions essentielles d'embauche,
- Madame n. MA. exerçait toujours les fonctions de Clerc Principal.
- les dossiers étaient attribués notamment selon les connaissances théoriques, pratiques, spécialités, expériences, langues parlées, des personnes les traitant, mais aussi évidemment selon l'état du dossier, les charges respectives de travail et les besoins de l'activité,
- Madame n. MA. se voyait attribuer des dossiers sur lesquels elle avait la capacité de fournir le travail requis, ou bien sur lesquels la phase en cours du dossier requérait un suivi procédural particulier,
- ce sont donc 3 dossiers en moins qu'en décembre 2013 qui figuraient sur le plan de charge de Madame n. MA. le 16 janvier 2014, en dehors des dossiers de postulation, qui eux augmentaient de 3 dossiers,

- ce n'est pas le rôle de Madame MA. qui a changé en 2009, mais l'organisation consécutive au développement du Cabinet.

Sur le motif de licenciement :

- le licenciement de Madame n. MA. est exclusivement lié à l'avis d'inaptitude définitive qu'elle a fini par obtenir,
- Madame n. MA. a toujours eu une perception faussée de l'impact que pouvait avoir l'accueil par Maître c. I d'avocats-stagiaires au sein de son Cabinet, pensant que chacun des quatre d'entre eux venait menacer la relation professionnelle souhaitée exclusive qu'elle entretenait avec elle,
- Madame MA. exerçait des fonctions de 1er Clerc Principal, coefficient 560 de la Convention Collective Nationale des Avocats et de leur Personnel du 20 février 1979,
- cette fonction ne figure pas dans ladite convention collective, ce qui démontre que les fonctions de Madame MA. étaient de première importance pour le Cabinet,
- Madame MA. n'a jamais exercé les fonctions de collaborateur,
- les attestations produites par Madame MA. ne sont en rien des déclarations spontanées, mais produite sous sa propre dictée, à examiner avec précaution et méfiance,
- la répartition des dossiers se faisant nécessairement en fonction des compétences et des besoins de l'activité, Madame n. MA. se voyait attribuer des dossiers sur lesquels elle avait la capacité de fournir le travail requis, ou bien sur lesquels la phase en cours du dossier requérait un suivi procédural particulier (phase d'exécution), et ce, tant avant la constitution de la SCP I, qu'après, et encore en janvier 2014,
- Madame n. MA. fait une confusion dans ses écritures entre les fonctions support (qui incluent des fonctions judiciaires, mais aussi comptables, administratives) et l'absence de fonctions judiciaires,
- la demanderesse confond alors l'organisation du Cabinet par pôles de spécialité, avec les liens hiérarchiques qui n'existent pas nécessairement là où elle les imagine,
- Madame MA. n'était ni sous la direction de l'Office manager, ni sous celle des Collaborateurs pourtant présentés au-dessus sur le document,
- les rapports hiérarchiques peuvent exister par ailleurs, et ainsi Madame MA. exerçait une telle fonction à l'égard de l'ensemble du secrétariat dont elle avait la charge d'organiser le travail,
- l'évolution du Cabinet et les méthodes de management mises en place, desquelles résultent une réorganisation nécessaire, n'ont en rien diminué les responsabilités de Madame MA.,
- ce qu'elle qualifie de harcèlement moral n'est en réalité que sa propre réaction face à ces changements organisationnels, qui n'impactaient en rien ses propres fonctions, ni sa charge de travail,
- l'étude approfondie des agendas croisés de Maître I et de Madame MA. sur la période de 2011 à 2014 permet de démontrer que cette dernière a, au fur et à mesure du développement du Cabinet, multiplié par 4 le nombre de rendez-vous effectués seule (passant de 2 à 8 par mois entre 2011 et 2014),
- le fait que Madame MA. ne figure plus sur le papier en-tête du Cabinet à compter de 2009, pas plus que quiconque autre que Maître I et Maître o. MA., les deux seuls Avocats Monégasques du Cabinet à cette époque, ne caractérisent le harcèlement allégué,
- Madame MA. a eu à subir des difficultés personnelles d'ordre médicales, qui ont nécessairement impacté son moral et sa santé mentale,
- la salariée ne démontre pas que ces difficultés soient dues à l'employeur,
- Madame MA. a subi deux accidents successifs lui causant, d'une part, une fracture du talon droit et, d'autre part, une entorse de la cheville, pour lesquels elle a refusé tout arrêt de travail malgré les préconisations des médecins,
- Madame MA. ne démontre en rien en quoi les actions de son employeur auraient causé ses accidents du travail,
- des entretiens individuels étaient introduits en décembre 2009 afin de permettre un espace de dialogue annuel au moins, sur les perspectives d'évolution et faciliter le dialogue sur les attentes réciproques des salariés et de l'employeur, exercice rendu nécessaire du fait de la multiplication par plus de 3 du nombre de personnes dans le Cabinet,
- Madame MA. est manifestement embarrassée par ces entretiens qui loin de démontrer un quelconque harcèlement de la part l'employeur, la réduisent à poser des affirmations totalement infondées et résolument contradictoires avec les pièces fournies,
- les entretiens d'évaluation ne font état d'aucun reproche,
- il est démontré que la salariée a bénéficié de formations et a participé à des événements et à des groupes de travail,
- Madame n. MA. estime que l'employeur avait l'obligation d'augmenter son salaire, ce qui constitue une perception toute personnelle des principes contractuels et économiques,

- d'anciens avocats-stagiaires de Maître c. I attestent de l'attitude de Madame MA. à leur rencontre, confinant à un véritable harcèlement, ce qui les a conduits à quitter le Cabinet, pour certains avant les trois années de stage,
- les relations que Maître c. I, Maître o. MA. et Maître s. MA. entretenaient avec Madame MA. n'étaient pas du tout celles décrites aujourd'hui pour les besoins de la cause,
- Madame MA. devenait avec le temps de plus en plus hermétique et nerveuse aux discussions, telles qu'en attestent les proches de Maître I, auxquels cette dernière livrait ses inquiétudes quant au fait que Madame MA. semblait ne pas vouloir s'intégrer,
- la communication du registre du personnel ne permet aucunement de conclure à un quelconque climat instable dans l'entreprise ni même de sous-entendre des relations nocives qui en seraient l'origine,
- la réorganisation de ses moyens de production par la société I n'a engendré aucune modification des responsabilités de la salariée et de la nature de son activité de rédaction d'actes au titre de ses fonctions de Clerc,
- la décision de gestion du 17 janvier 2014 a été prise eu égard à la nécessité s'étant faite sentir d'organiser des moyens de production (eu égard au volume de dossiers et d'activité) et d'apporter à la clientèle le meilleur service possible en affectant les ressources adaptées à chaque cas,
- concernant Madame MA., ses fonctions de 1er Clerc Principal telles qu'existantes étaient réaffirmées, faisant même l'objet d'un pôle dit de procédure, pour lequel il était annoncé qu'une secrétaire lui serait dédiée (et l'a été en pratique),
- Madame MA. se croit fondée à nier à son employeur la faculté d'organiser son activité comme il l'entend, en attribuant tel dossier à untel, tel autre à un autre, en fonction des compétences de chacun. C'est ignorer que l'employeur demeure maître de l'organisation de ses moyens de prestation de service, dans le respect des engagements contractuels pris envers ses salariés,
- l'humiliation que Madame MA. pensait subir selon sa seule perception faussée des années passées et de la réunion du 17 janvier 2014, l'amenait à se comporter de façon fautive envers son employeur,
- le 23 janvier 2014, Maître c. I. agissant sans adresser copie de sa correspondance à Maître o. MA. ni à son épouse, s'insurgeait contre le dénigrement auquel se livrait Madame n. MA. auprès des clients du cabinet et sollicitait de cette dernière des explications claires voire des excuses,
- Madame MA. avait d'ores et déjà dès le 20 janvier 2014 donné toutes instructions utiles à l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E à l'effet d'obtenir un licenciement aux conditions les plus avantageuses pour elle,
- la succession d'arrêts de travail pour plusieurs pathologies ne démontrent aucunement que la rupture serait imputable à l'employeur,
- les certificats médicaux ne font que reprendre les déclarations de la patiente,
- deux médecins attestent de ce qu'ils ne peuvent en aucun cas apprécier la véracité des allégations des salariés prétendant à un mal être au travail, se contentant de la constatation de l'état de santé du patient,
- l'essentiel de la position de Madame n. MA. repose sur des affirmations purement factuelles, au demeurant non démontrées,
- le licenciement prononcé résulte de l'avis d'inaptitude rendu souverainement par le médecin de travail, au visa de la demande expresse de la salariée, et d'un état résultant de son fait exclusif constituant des éléments objectifs étrangers à toute faute de l'employeur.

Sur la reprise d'ancienneté :

- au moment de l'embauche de Madame n. MA. par Maître c. I., aucun transfert de contrat de travail en application de l'article 15 de la Loi n° 729 du 16 mars 1963 n'a eu lieu au titre du passage de Maître j. SB. à Maître c. I.,
- ni le contrat de travail de la salariée, ni la Convention collective définissant le coefficient d'embauche de la salariée, ne stipulent une reprise d'ancienneté,
- que l'employeur applique une prime de 15% au bout d'1 an 10 mois et 22 jours de travail (et 16 ans et 26 jours après son embauche par Maître j. SB.), ne préjuge en rien de l'intention des parties au 10 juillet 1992 (soit à l'embauche par Maître c. I.) de procéder à une reprise d'ancienneté,
- les bulletins de salaire de la salariée au service de Maître c. I. puis de la S. C. P. I n'ont jamais fait état de quelconque reprise d'ancienneté,
- le 23 décembre 1994, un formulaire de modification de contrat était complété et donnait lieu à l'établissement d'un nouveau permis de travail au titre duquel il était fait état de la date d'embauche au 10 juillet 1992, tout comme l'ensemble des formulaires de modification de contrat signés par la salariée.

Sur le caractère abusif du licenciement :

- la société I ne saurait se voir reprocher un comportement abusif là où il s'est agi de recruter dans l'urgence, une personne ayant les compétences et la volonté d'occuper le poste de tenue des audiences, suite à l'arrêt maladie de Madame n. MA.,
- les documents de fin de contrat ont été remis à l'époux de Madame n. MA. malgré le refus de celui-ci d'en accuser réception.

La S. C. P. sollicite encore de voir écarter des débats les attestations produites par Madame n. MA. manifestement mensongères.

SUR CE,

Sur les attestations produites par Madame n. MA.

Le seul caractère mensonger des documents produits ne peut entraîner leur rejet des débats, le Tribunal devant en apprécier la portée eu égard aux explications développées sur ce point par la défenderesse.

Sur l'attestation produite en pièce n° 95 par la défenderesse

Madame n. MA. en sollicite le rejet au motif qu'elle ne serait pas rédigée intégralement en français.

En vertu de l'article 8 de la Constitution, aux termes duquel la langue française est la langue officielle de l'État de Monaco, les débats devant les juridictions monégasques doivent être menés dans cette langue et les pièces produites en langue étrangère dûment traduites.

La Cour de révision dans un arrêt rendu le 14 octobre 2015 (pourvoi n° 2014-52) exige une traduction certifiée.

Ainsi, toute pièce produite rédigée en langue étrangère doit être accompagnée de sa traduction par un traducteur assermenté, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

La pièce litigieuse sera dans ces circonstances écartée des débats.

Sur la reprise d'ancienneté

La prime d'ancienneté a pour objet de fidéliser les salariés en leur garantissant une progression de leur salaire selon des critères objectifs préalablement établis.

Il est constant que l'ensemble des documents d'embauche entre Madame n. MA. et Maître c. I., puis avec la S. C. P. comporte une date d'entrée au 10 juillet 1992. Il n'est fait état d'aucune clause de reprise d'ancienneté pour les années passées par Madame n. MA. au service de Maître j. SB..

La convention collective nationale des avocats et de leur personnel prévoit en son article 13 :

« 1. Prime d'ancienneté

Le personnel des cabinets d'avocats bénéficie d'une prime d'ancienneté dans le cabinet aux taux suivants :

- 3 % pour une ancienneté comprise entre 3 et moins de 6 ans ;
- 6 % pour une ancienneté comprise entre 6 et 7 ans ;
- 7 % pour une ancienneté comprise entre 7 et 8 ans ;
- 8 % pour une ancienneté comprise entre 8 et 9 ans ;
- 9 % pour une ancienneté comprise entre 9 et 10 ans ;
- 10 % pour une ancienneté comprise entre 10 et 11 ans ;
- 11 % pour une ancienneté comprise entre 11 et 12 ans ;
- 12 % pour une ancienneté comprise entre 12 et 13 ans ;
- 13 % pour une ancienneté comprise entre 13 et 14 ans ;
- 14 % pour une ancienneté comprise entre 14 et 15 ans ;
- 15 % pour une ancienneté supérieure à 15 ans.

Ce pourcentage se calcule sur le salaire effectivement payé dans la limite de 1,5 fois celui résultant du salaire minimum mensuel de la catégorie.

La prime d'ancienneté fait l'objet d'une mention distincte sur le bulletin de paie. ».

Le bulletin de salaire de Madame n. MA. prévoit une prime d'ancienneté de 15 %, correspondant à une ancienneté supérieure à 15 ans, avec néanmoins une date d'entrée au 10 juillet 1992 conformément aux documents d'embauche.

Cette prime d'ancienneté n'a cependant pas été attribuée à la salariée dès son entrée en fonction auprès de Maître I., mais à l'issue d'un délai d'1 an, 10 mois et 22 jours de travail.

Les documents d'embauche ne comportent pas plus une quelconque reprise d'ancienneté concernant la rémunération. Le caractère obligatoire des primes ou compléments de salaire découle de la nature de leur source. Cette source peut être d'origine légale, conventionnelle ou contractuelle ou découler de la simple volonté de l'employeur (maintien ou création d'usages, accords atypiques, engagement unilatéral).

En l'espèce, et en l'absence de toute obligation pour l'employeur de reprendre l'ancienneté acquise par Madame n. MA. auprès du précédent employeur ou même de tenir compte de cette ancienneté pour l'attribution d'une prime à ce titre, son versement résulte de la seule volonté de celui-ci.

Dès lors, cette manifestation de volonté doit s'interpréter restrictivement et ne peut être étendue à une reprise de l'ancienneté pour l'ensemble des droits, et ce, d'autant plus que la prime de 15 % ne correspond aucunement à la date d'ancienneté figurant sur les bulletins de salaire.

Madame n. MA. qui ne produit aux débats aucun document tendant à démontrer que lors des rapports précontractuels l'employeur se serait engagé à reprendre intégralement son ancienneté sur l'ensemble de ses droits, la convention collective ne contenant aucune disposition sur une reprise de l'ancienneté acquise dans un cabinet précédent, doit être déboutée de sa demande à ce titre et des demandes financières subséquentes.

Sur le motif du licenciement

Madame n. MA. a fait l'objet d'un licenciement suivant courrier en date du 25 mars 2014 en ces termes :

« Madame,

Compte tenu et au motif de l'avis d'inaptitude définitive prononcé par le Dr I en date du 28 février 2014, du rapport du même Médecin faisant état de l'absence de reclassement possible au sein de l'entreprise, du courrier de l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E en date du 6 mars 2014 requérant la rupture de votre contrat par application de la loi, et de l'avis favorable au licenciement émis par la Commission réunie le vendredi 21 mars 2014 (dont copies jointes), nous mettons par la présente un terme à votre contrat de travail conformément aux dispositions de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008.

Quand bien même vous ne pouvez pas l'exécuter, votre préavis sera rémunéré conformément à l'article 8 de la loi susmentionnée. Votre solde de tout compte et vos documents sociaux de rupture de contrat de travail vous seront remis à l'issue de la période de préavis ».

Il résulte des termes de ce courrier que le motif du licenciement de Madame n. MA. réside dans l'inaptitude définitive médicalement constatée de l'intéressée à tout poste dans l'entreprise.

Madame n. MA. considère que son inaptitude est la conséquence du comportement fautif de l'employeur.

Il convient dès lors de rechercher si l'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise constatée par l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E a été directement causée par les agissements de l'employeur.

Il appartient à Madame n. MA. de rapporter la preuve que l'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise a été la conséquence du comportement fautif de la S. C. P.

La salariée fait état de pressions, d'un déclassement, d'une mise au placard, de conditions de travail difficiles et d'un harcèlement.

Si la notion de harcèlement moral est encore inconnue en tant que telle en droit monégasque, il n'en demeure pas moins que la responsabilité de l'employeur peut être recherchée à cet égard par application des règles de droit commun :

- sur le fondement de l'obligation de bonne foi prévue par l'article 989 du Code civil,
 - * lorsqu'il est l'auteur, dans des circonstances liées au travail, d'agissements (abus, menaces, humiliations, mises à l'écart) entraînant ou étant susceptibles d'entraîner notamment une dégradation de la santé physique ou mentale de ses salariés,
 - * lorsqu'il a été informé d'une situation de harcèlement moral ou de difficultés relationnelles entre ses salariés et s'est abstenu de prendre les mesures appropriées,
- sur le fondement de l'article 1231 alinéa 4 du Code civil, lorsque les agissements sus évoqués ont été commis par un de ses employés dans le cadre du lien de préposition.

Cependant, l'employeur n'est nullement tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de harcèlement moral, au regard des dispositions légales monégasques actuelles.

En tout état de cause, il appartient au salarié de rapporter la preuve des faits de harcèlement moral qu'il invoque, étant relevé que le Tribunal du Travail peut apprécier les présomptions, qui ne sont pas établies par la loi, dans les conditions fixées par l'article 1200 du Code civil.

Madame n. MA. a été embauchée par Maître c. I. suivant une autorisation d'embauchage en date du 10 juillet 1992 en qualité de premier clerc d'avocat.

Une demande de modification du contrat de travail était établie le 9 mars 2000 aux termes de laquelle la qualification de Madame MA. était désormais la suivante : « *cadre de direction, 1er clerc* », coefficient 560.

Une demande de modification du contrat de travail était établie le 2 avril 2009 par la S. C. P. aux termes de laquelle Madame MA. était embauchée par ladite S. C. P. en qualité de premier clerc principal, coefficient 560.

La Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979 définit les attributions du clerc d'avocat :

« Toutes opérations préparatoires, complémentaires ou accessoires, et notamment :

- représentation du cabinet aux audiences de procédure, aux opérations d'expertise ;
- rédaction de projets d'actes de procédure, de conclusion, etc. ;
- consultation et rédaction des actes sous seing privé. ».

Le Tribunal relève ainsi que la fonction de premier clerc principal n'est aucunement prévue par la convention collective applicable.

Cette dernière prévoit concernant les cadres :

« Niveau 2. - CADRES

Définition générale

Personnel disposant d'une technicité lui permettant d'exercer ses fonctions avec autonomie. Il rend compte de l'état d'avancement des travaux selon les modalités définies par l'employeur. Il définit et réalise ou fait réaliser un programme de travail dans le respect des orientations données ; il peut animer et coordonner l'activité d'un ou plusieurs salariés.

Il effectue des missions de représentation.

(...)

2e échelon, coefficient 560

Cet échelon exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Emploi de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise mettant en œuvre sous l'autorité du chef d'entreprise les grandes options, techniques, politiques, financières et commerciales de celle-ci ; le personnel à ce poste est amené à déterminer les moyens nécessaires à la mise en œuvre de la politique définie par l'employeur.

Formation initiale : bac + 5.

Expérience dans la vie professionnelle : expérience professionnelle minimale en cabinet ou en entreprise de :

- 4 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme équivalent à bac + 5 ;
- 6 ans pour tout salarié titulaire d'un diplôme inférieur à bac + 5, mais au moins équivalent au bac + 2, ayant suivi, des actions de formation professionnelle continue, en rapport avec les fonctions de son poste. ».

Les tâches réalisées par Madame n. MA. telles que résultant de ses écritures ne répondent pas intégralement à celles ainsi définies pour les cadres 2ème échelon, coefficient 560.

Pour étayer ses affirmations, Madame n. MA. produit les éléments suivants :

- de très nombreuses attestations qui font toutes état des qualités professionnelles de la demanderesse, ce qui n'est pas contesté ni contestable,
- certaines d'entre elles présentent Madame MA. comme la collaboratrice de Maître c. I.. Cette notion de collaborateur d'avocat peut se comprendre dans la structure d'origine où il n'y avait qu'un seul avocat et un clerc ; ce dernier s'occupant de tous les dossiers sous le contrôle de l'avocat-défenseur.

Il résulte des attestations nos 90 à 92, 94 à 99 et 152 que Madame MA. a continué, après la création de la S. C. P., à recevoir des clients seule, à rédiger les actes de procédure et à assister les clients aux audiences. Cette constatation est confirmée par les pièces produites par l'employeur (nos 103-1 à 103-4) et par les nombreux documents produits par Madame MA. en pièces nos 8, 9, 34, 76-1 à 76-5, 77-1 à 77-3, 78-1 à 78-4, 79, 80, 124, 125-1 à 125-5, 126, 127, 173-1 à 173-8, 174 à 176 et dont la majorité est postérieure à la création de la S. C. P..

Aucune rétrogradation ou déclassement ne peut dès lors être retenu.

Bien plus, il résulte des attestations nos 85, 90 et 99 que Madame n. MA. était « surchargée » de dossiers avant et après 2009.

Cependant, elle considère que les dossiers qui lui étaient confiés par la S. C. P. traduisent un déclassement, estimant qu'ils ne valorisaient aucunement ses compétences.

L'employeur, en charge de la gestion de l'entreprise, exerce un pouvoir de direction garantissant la bonne marche d'ensemble. Il définit à ce titre la stratégie de développement d'ensemble de l'entreprise, prend les décisions d'investissement, conduit sa gestion opérationnelle, met en place l'organisation du travail qu'il juge la mieux adaptée.

Dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur assure également la gestion du personnel.

Il implique à ce titre le droit de choisir ses collaborateurs, de définir leurs fonctions et attributions, d'orienter leur action et au final de juger lui-même de leurs résultats professionnels, c'est-à-dire leurs performances mais aussi leurs insuffisances, le cas échéant.

Il dispose d'un pouvoir souverain d'appréciation.

Ce faisant, il n'appartient pas au salarié de contester le jugement de l'employeur en mettant en cause notamment l'organisation du travail ou encore le mauvais fonctionnement du service, ces questions relevant du seul pouvoir de direction de l'employeur. Il dispose là encore d'un pouvoir souverain d'appréciation.

En l'espèce, Madame n. MA. remet en cause ce pouvoir de direction qui permet à la S. C. P. de redistribuer le travail en fonction du personnel existant, sans pour autant que cette nouvelle organisation constitue une modification du contrat de travail.

En effet, la nature des dossiers confiés à la salariée n'a aucune influence sur ses fonctions et sa qualification. La perception de Madame n. MA. sur l'importance desdits dossiers, à ses yeux, étant uniquement un point de vue subjectif qui ne peut être retenu.

Il résulte des pièces produites que les tâches confiées à Madame n. MA. n'ont pas été modifiées à la création de la S. C. P., seule une répartition des dossiers ayant été réalisée pour une meilleure gestion de ces derniers et ce, dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur.

L'employeur, toujours dans le cadre de son pouvoir de direction, peut en effet changer la tâche confiée à un salarié dès l'instant où elle correspond à sa qualification ; ce changement ne caractérise pas une modification du contrat de travail.

Le niveau hiérarchique de la demanderesse n'a pas plus été modifié et se caractérise par deux aspects : l'aspect fonctionnel (les nouvelles fonctions sont du même niveau) et l'aspect organisationnel (le poste est au même degré dans la pyramide des emplois, par rapport à la hiérarchie).

Bien plus, le poste de Madame n. MA., ainsi qu'il a été développé supra, n'existe pas dans la convention collective applicable ; son ancienneté et les compétences acquises à ce titre lui ayant permis de bénéficier de la création par l'employeur du poste de premier clerc principal.

Il n'y a pas lieu d'argumenter sur la notion de collaborateur, fonction inexistante dans la convention collective, seules les tâches réellement exercées par la salariée devant être retenues.

Les méthodes de management dénoncées peuvent trouver une justification dans l'environnement concurrentiel et économique actuel et se justifient également par une évolution en termes de volume de dossiers et de personnels.

Il ne peut être contesté que la gestion d'une entreprise est différente selon qu'elle est composée de deux personnes ou de 18 salariés.

Ce faisant, lors de la création de la S. C. P. et de son évolution, Madame n. MA. ne pouvait plus, matériellement, assumer l'ensemble des tâches qu'elle assurait lorsque Maître c. I. exerçait seule, celles-ci étant sans commune mesure avec celles existantes dans une structure comportant 29 salariés ; d'où la nécessité d'une réorganisation. Il appartenait ainsi à Madame n. MA. de s'adapter à cette évolution.

L'employeur a également le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés, ce qui implique celui d'évaluer leur niveau de performance.

Madame n. MA. conteste la mise en place de ses évaluations par la S. C. P.

Une lecture des évaluations entre 2009 et 2013 ne permet en aucune manière de retenir un quelconque harcèlement de la part de l'employeur qui loue systématiquement les qualités professionnelles de la salariée, tout en insistant sur la nouvelle organisation interne.

Madame n. MA. produit l'organigramme mis à jour le 22 janvier 2014 pour en conclure qu'elle a fait l'objet d'une mise à l'écart puisqu'elle est rattachée à l'équipe support (administratif) et non plus judiciaire (collaborateur).

Elle produit en outre la définition de l'organigramme extraite du site « petite entreprise. net » (pièce n° 170).

L'organigramme précise qui fait quoi. Il en existe plusieurs sortes et le document n° 170 conclut de la manière suivante :

« Donc en résumé, l'organigramme est un plan architectural ; une carte reproduisant plus ou moins finement les fonctions de l'entreprise et ses interdépendances.

Cependant, aucune carte topographique, aussi fine soit-elle, ne peut traduire fidèlement et totalement le territoire qu'elle est supposée représenter. »

Il apparaît ainsi à la lecture de l'organigramme produit (pièce n° 171) que Madame n. MA. figure au sein des « fonctions support » en qualité de Clerc Principal.

Le Tribunal ne peut que reprendre l'argumentation développée supra au titre du niveau hiérarchique. En effet, Madame n. MA. exerce les mêmes fonctions et au même niveau hiérarchique qu'auparavant, de sorte qu'il ne peut en être déduit une mise à l'écart de la salariée.

Madame n. MA. estime encore que son déclassement résulte du fait qu'elle n'a perçu aucune prime ni bénéficié d'aucune augmentation de salaire depuis 2008.

Le salaire prévu par la convention collective pour un salarié au coefficient 560 s'élève à 3.746,40 euros.

Il a été indiqué et développé supra que la nature particulière du poste occupé par Madame n. MA. ne figure pas dans la convention collective. Bien plus, les fonctions qu'elle exerce ne correspondent pas totalement à celles correspondant au coefficient 560.

Ce faisant, tant Maître c. I. que la S. C. P. ont valorisé la salariée en la faisant bénéficier d'un salaire nettement plus élevé que celui repris ci-dessus.

Au mois de décembre 2007, la demanderesse percevait un salaire mensuel brut de 4.800 euros.

Au mois de janvier 2008, son salaire est augmenté à la somme de 5.980 euros, puis de 6.018,02 euros.

Les salaires minima sont liés à l'emploi des intéressés, c'est-à-dire à leur qualification.

Sauf exclusion expressément prévue par les signataires, tout travailleur occupant un emploi, quel que soit le mode de rémunération ou les conditions de travail, a droit au minimum conventionnel correspondant.

Les accords collectifs fixent des minima. La libre discussion d'employeur à salarié peut toujours se traduire par un régime plus favorable pour le salarié.

L'employeur est en principe libre dans l'exercice de son pouvoir de direction de décider pour chaque salarié les augmentations de salaires, dans les limites qui lui sont laissées par les accords collectifs qui le lient ou les clauses du contrat individuel de travail ; sauf discrimination illicite, un salarié ne peut donc prétendre se voir appliquer une augmentation accordée à d'autres salariés.

En l'espèce, les pièces produites montrent que Madame n. MA. bénéficiait d'un salaire très supérieur au minima prévu par la convention collective pour son coefficient (alors qu'elle n'en exerce pas l'intégralité des fonctions).

Ce faisant, et dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur est libre d'accorder ou non des augmentations de salaire sans que sa décision ne puisse constituer un acte de harcèlement ou de déclassement.

Madame n. MA. évoque des difficultés pour la prise de ses congés, ce qui constituerait un acte de harcèlement.

Les pièces qu'elle produit pour en justifier concernent deux demandes de congés au mois de février et décembre 2013.

Il s'agit en premier lieu de faits isolés, la S. C. P. ayant été créée en janvier 2009 et la salariée n'ayant rencontrée aucune difficulté pour la prise de ses congés depuis.

En outre, il apparaît que la décision de l'employeur concernant le 15 mars est justifiée par les nécessités du service.

Concernant le 2 janvier 2014, il résulte de l'échange de courriels produit que les congés de l'ensemble du personnel avaient été validés début novembre 2013, sans que la salariée ne formule la moindre réserve ou réclamation.

L'employeur a par la suite considéré que la nouvelle demande était tardive.

Madame n. MA. soutient encore que l'absence de formation depuis la création de la S. C. P. confirme sa placardisation.

Non seulement, la demanderesse ne produit aucun élément justifiant cette allégation, mais encore, l'employeur justifie qu'elle a bénéficié de formations en 2011, 2012 et 2013 (pièces S. C. P. n° 49 à 54).

En outre, et contrairement, aux affirmations de Madame n. MA., la S. C. P. l'a invitée, avec son époux, aux repas de fin d'année (pièces S. C. P. n° 55 à 59).

Madame n. MA. estime encore que l'absence de cadeaux depuis la création de la S. C. P. constituerait un manque de considération certain de la part des employeurs.

La proximité et les liens amicaux qui s'étaient tissés entre la salariée et Maître c. I. expliquaient les cadeaux de cette dernière à la première.

L'absence de cadeaux après la création de la S. C. P. s'explique par l'inexistence de cette proximité avec les nouveaux associés.

Le reproche pouvant être fait sur ce point à Maître c. I. étant d'ordre personnel et privé et non professionnel.

Madame n. MA. évoque également des difficultés d'ordre médical qui auraient été causées par les mauvaises conditions de travail.

Il résulte des attestations produites par la salariée en pièces n^{os} 104, 106, 111 et 116 que malgré les accidents du travail dont elle a été victime, elle voulait continuer à travailler, sans que les témoins indiquent que cette volonté était dictée par la peur de représailles de la part de l'employeur.

Le Docteur T précise dans un certificat médical en date du 30 juin 2011 que Madame n. MA. a toujours refusé les arrêts de travail qu'il lui conseillait.

En outre, les allégations de Madame n. MA. sur une quelconque responsabilité de l'employeur dans les accidents de travail dont elle a été victime ne sont aucunement démontrées.

La demanderesse produit en outre un nombre important de prescriptions médicales et de certificats médicaux qui ne font que reprendre les propos de la patiente.

Le Docteur I, médecin du travail, indique (pièce n° 60) :

« (...) Le 31/08/2011, lors de sa visite périodique, Madame MA. me signale l'apparition de problèmes de santé inhabituels, dus, à ses dires, à un changement d'organisation du service en 2009 suite à l'association du cabinet I ;

Elle me fait part de sa souffrance au travail qui nécessite un suivi et un traitement médical par son médecin traitant au départ puis par la suite par un spécialiste.

Le 17/06/2013, lors de la visite périodique, Madame MA. à nouveau se plaint au niveau de son vécu au travail : d'après ses dires : sa situation se serait aggravée, elle dit avoir des problèmes relationnels avec ses supérieurs hiérarchiques, elle parle de mise à l'écart par rapport à ses fonctions (plus prononcée depuis 2013), elle se plaint alors toujours de problèmes de santé, elle est toujours suivie régulièrement et traitée par un spécialiste.

Je revois Madame MA. le 31/01/2014 : Elle me signale qu'elle est en arrêt de travail depuis le 24/01/2014 pour des problèmes de santé liés à ses problèmes au travail . Elle sera prolongée jusqu'au 03/03/2014. ».

Le Docteur L. I., le 17 novembre 2017, reprendra les doléances de Madame MA. qui se sent dévalorisée, avec un sentiment de mise au placard (pièce n° 61).

Ce même médecin établira un nouveau certificat médical le 23 décembre 2016, dans lequel elle reprend également les dires de Madame n. MA. (pièce n° 160) :

« (...) Sa dépression aurait été provoqué par ses conditions de travail. Selon la patiente, elle avait subit l'harcèlement sur le lieu du travail depuis plusieurs années. Selon ses dires, elle aurait été dévalorisé et « placardisé » malgré son expérience et son investissement depuis longue date dans son travail. Lors de la consultation et les consultations suivantes, Madame MA. décrit une blessure profonde et un sentiment de trahison étant donné son investissement personnel et investissement dans son travail depuis 37 ans. ».

Les documents médicaux communiqués établissent indiscutablement que l'état de santé de la salariée s'est dégradé entraînant son arrêt de travail prolongé jusqu'à son licenciement pour inaptitude.

Il n'en résulte pas pour autant la preuve d'un comportement de harcèlement moral imputable à l'employeur.

Madame n. MA. produit encore une attestation établie par Madame F, médecin du travail, qui indique que « l'aggravation de son état de santé depuis 2011, constatée par tous les médecins qui l'ont suivie, en relation avec ses conditions de travail, n'a plus permis à n. MA. d'assurer ses fonctions de façon optimale sans la mettre en danger. ».

Le Tribunal relève néanmoins que le Docteur F n'a en aucune manière examinée Madame n. MA., n'a constaté personnellement aucun acte de harcèlement ou mauvaise condition de travail de sorte que son affirmation sur la cause de l'aggravation de l'état de santé de cette dernière est erronée.

Madame n. MA. produit une série de courriels en pièces nos 39, 40 et 42 qui ne peuvent en aucune manière constituer un quelconque acte de harcèlement ou de mépris :

- La pièce n° 39 est constituée d'un échange de mès entre Maître c. I. et Madame n. MA. (entre le 19 et le 21 juin 2012) aux termes desquels l'employeur sollicite des explications sur ce qu'il estime un dysfonctionnement dans un dossier.

Le ton employé par la salariée est particulièrement inadapté mais peut s'expliquer par la proximité entre les deux protagonistes.

- La pièce n° 40 est constituée d'un échange de mès entre Maître o. MA. et Madame n. MA. (les 5 et 6 février 2013) aux termes desquels l'employeur fait état d'une difficulté procédurale dans un dossier dont la salariée a la charge.

Cette dernière conteste l'analyse juridique de Maître o. MA. et estime qu'elle n'a commis aucune erreur.

- La pièce n° 42 est constituée d'un échange de mès entre Maître s. MA. et Madame n. MA. (les 25 et 26 février 2013) aux termes desquels l'employeur reproche à la salariée son absence le 25 février 2013 à 17h50.

Les explications fournies par la suite par Madame MA. ont été retenues par l'employeur, ce dernier mettant même en avant son professionnalisme.

Le Tribunal relève que lesdits échanges s'inscrivent dans une relation de travail normale, l'employeur étant bien entendu en droit de solliciter des explications à ses salariés sur les tâches réalisées.

Il sera rappelé à ce titre que l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés dans le cadre de son pouvoir de direction.

Madame n. MA. produit les échanges de courriers électroniques et par voie postale ayant précédé son arrêt maladie, lequel a abouti à l'inaptitude litigieuse.

Elle considère ainsi que le courriel de Maître c. I. en date du 23 janvier 2014 à 20 h 34 est l'aboutissement des manœuvres de l'employeur destinées à obtenir sa démission. Elle écrit par la suite à Monsieur D, Inspecteur du Travail, le 27 janvier 2014 en soutenant que le mès reçu contiendrait des insultes et des injures.

L'employeur indique qu'il s'agit d'un courriel de demande d'explications suite à celui reçu par la salariée le même jour, adressé par une cliente du Cabinet, ainsi libellé :

« Bonsoir M. MA,

Je vous envoie plein des énergies positives pour lutter contre les lâches et pour continuer à être le numéro 1 à la maison et au travail (...) ».

Par la suite, Madame n. MA., considérant que l'employeur s'était livré à une interprétation « paranoïaque » de ces propos, produira une attestation de ladite cliente (pièce n° 99) dans laquelle cette dernière indique que le mot lâche s'adressait à son ex-mari et son avocat et non aux employeurs de la demanderesse.

Elle ajoute que la salariée ne lui a « jamais parlé ni bien ni mal du cabinet ».

Cependant, le libellé du texte permet de retenir un doute sur les personnes qualifiées de lâches, eu égard aux éléments repris infra :

Courriel de Madame n. MA. à Monsieur D, Inspecteur du Travail, en date du 20 janvier 2014, dans lequel Maître o. MA. est qualifié de « sournois, imprévisible ».

Elle écrit notamment :

« Après un échec de collaboration avec Me ZABALDANO jeune avocat en qui j'ai vu des problèmes dès son arrivée et il y en a eu beaucoup jusqu'à ce qu'elle prenne conscience elle m'a demandé en 2006 de se reprendre et de repartir avec une nouvelle collaboration à laquelle je n'ai jamais failli.

Juste pour mémoire tous les stagiaires passés ont toujours tenté de nous délier Me PASQUIER et moi-même jaloux de mon entier et indéfectible dévouement pour cette dernière, tous sont tout de même unanimes pour reconnaître mes qualités professionnelles encore à ce jour.

(...)

Ils attendaient ma démission sur le champ j'ai simplement répondu « ce sera difficile » et j'ai commencé à réfléchir longuement longtemps, à prendre conseil auprès de mes médecins et certains confrères sympathiques et catastrophée de la décision de Me PASQUIER avec son nouvel associé et attendre.

(...)

Je suis malade d'avoir à quitter ce métier que j'adorais et que je pensais terminer d'ici cinq ans dans de bonnes conditions mais la situation a pourri par leur fait et je compte sur vous pour leur faire reconnaître mes droits car je doute qu'il nie tout en bloc et se venge notamment ma célèbre patronne ouvertement et les autres sournoisement. ».

Il apparaît ainsi que Madame n. MA., dès la création de la S. C. P., a commencé à prendre conseil auprès d'avocats et de médecins.

Dès ce stade, la demanderesse ne pouvait reprocher à l'employeur aucun acte de harcèlement, seule la nouvelle organisation mise en place ne lui convenant pas.

— Courriel de Madame n. MA. à Monsieur D, Inspecteur du Travail, en date du 21 janvier 2014, ainsi libellé :

« Monsieur l'Inspecteur du travail,

Je vous cache pas que cette situation me préoccupe énormément et je me suis rapprochée de conseils juridiques amis qui m'ont bien confirmé que le comportement adopté à mon égard s'apparente bien en une modification des éléments de mon contrat de travail que je refuse totalement et qui ouvre droit à licenciement de la part de l'employeur sur la base de mon refus. Ce qui m'octroiera plus d'avantages financiers soit 10 MOIS d'indemnité alors que l'article 6 ne totalise que six mois.

Bien sur au vu de mon importante ancienneté et des trois années perdues par leur fait avant ma retraite si je la prenais à 60 ans et du peu d'indemnité chômage que j'aurais durant cette période, il est bien évident que je compte sur vos compétences pour m'aider à obtenir une transaction m'ouvrant droit à une compensation financière légitime.

Mais il faut qu'ils acceptent ledit principe et je compte sur vous pour leur faire admettre leur totale responsabilité en apportant tout de même un bémol à mon raisonnement

(...) ».

— Courriel de Madame n. MA. à Monsieur D, Inspecteur du Travail, en date du 22 janvier 2014, dans lequel elle indique « avoir rencontré Madame CASTOLDI, présidente du Tribunal de première instance et Madame GHENASSIA, présidente du tribunal du travail qui ont appuyé ma démarche auprès de vous compte tenu de la dégradation de mes relations de travail. ».

— Lettre de Madame n. MA. au Docteur I, Médecin du travail, en date du 22 janvier 2014, dans laquelle elle reprend les reproches formulés à l'encontre de l'employeur.

- Une lecture attentive du courriel adressé par Maître c. I. le 23 janvier 2014 montre qu'il s'agit d'une réaction aux propos repris ci-dessus. Elle écrit :

« n.,

Après avoir eu certains retours indirects internes sur ta réaction suite à la réorganisation que nous avons annoncée à tout le cabinet vendredi, nous recevons ce mail hier soir.

J'avais déjà entendu dire que tu considérais comme peu courageux de notre part de ne pas t'avoir informée préalablement de ce que tu aurais désormais la charge des AT, outre certains dossiers (comme celui concernant le mail ci-joint) sans parler de la procédure et de la postulation qui constituent tes responsabilités principales, alors que :

Nous avons informé tout le monde et ensemble de la nouvelle répartition des dossiers le même jour et qu'il n'y avait aucune raison que tu bénéficies d'un traitement particulier,

Vous tous avez eu accès à votre nouveau plan de charge une semaine avant cette annonce et la faculté de poser toute question si nécessaire-ce qu'ont d'ailleurs fait un certain nombre de salariés du cabinet,

Tu étais forcément consciente que ta charge de travail était trop importante au regard :

De ton nombre important d'erreurs graves commises en terme de procédure dont tu as la charge (risquant la responsabilité du cabinet),

De ton impossibilité (je ne veux pas dire refus) de relire tes conclusions ce qui a pour conséquences que je passe soit trop de temps à corriger, soit que je m'agace et te les renvoie sans avoir passé le premier paragraphe,

De ton manque de temps pour rentrer en profondeur dans les pièces du dossier ce qui a pour conséquence que tu prends les allégations du client pour acquises et ne vérifie pas les pièces (je pense notamment à un dossier récent dont o. t'avais chargé et que j'ai récupéré)

De nos échanges récurrents sur le sujet depuis au moins 2 ans,

Et j'en passe

Si ta réaction excessive au regard de l'annonce de vendredi ne m'étonne guère car nous en avons souvent parlé : tu as beaucoup de mal à te remettre en question et tu sembles penser que ta valeur dépend du nombre de dossiers que tu traites et non de la qualité du travail fourni ou des responsabilités essentielles pour le cabinet que tu devrais mieux assumer par ailleurs (la régularité des actes de procédures) je ne pensais pas que tu irais jusqu'à nous critiquer ouvertement à l'extérieur et nous traiter de lâches notamment !

Cette attitude qui consiste à « cracher dans la soupe », « mordre la main qui t'as nourris » ou encore et plus vulgairement « chier dans mes bottes » est inacceptable !

Nous n'avons jamais sanctionné la moindre de tes erreurs et même les plus graves de conséquences pour le cabinet

Nous avons toujours tenu nos engagements à ton égard.

Je te le dis avec amitié et respect : Nous ne pourrions pas accepter que tu nous critiques et dénigres et je sais que cette cliente n'est pas la seule auprès de qui tu t'épanches, le Palais de Justice étant un petit monde ;

Ce n'est pas à toi que je vais apprendre ce qu'est l'obligation de loyauté dans un contrat de travail ;

Si tu as quelque chose à nous dire, nous sommes prêts à l'entendre et à en parler avec toi. Mais tu dois cesser immédiatement ce genre de comportement grotesque et décredibilisant, autant pour toi que pour nous. Tu comprends bien que nous ne pourrions pas nous laisser insulter ouvertement sans réagir sauf à renoncer à toute autorité ;

Tu as toujours eu tendance à considérer que tout était injuste depuis que PCM a été créé « A tort » Nous t'avons proposé le poste d'Office Manager qui correspondait à ce que tu faisais lorsque j'étais seule : tu as refusé car tu voulais continuer à travailler des dossiers de fonds (même les AT disais-tu à cette époque !) ... Lorsque le nombre de dossiers a augmenté (deux avocats au lieu d'un) je t'ai expliqué qu'il fallait que tu acceptes de te recentrer sur la procédure qui est ton cœur de métier parce que certains problèmes ont commencé à surgir (sur des pourvois en révision notamment) mais nous t'avons néanmoins laissé traiter des dossiers de fonds parce qu'à chaque fois qu'on t'en enlevait un que tu n'avais plus le temps de traiter, on avait l'impression de t'arracher un œil ;

Si nous avons choisi de verticaliser les tâches au sein du cabinet, ce n'est pas pour te plaire ou te déplaire. C'est parce que c'était indispensable compte tenu de l'évolution du cabinet et de la charge de travail de chacun. Mais visiblement ce n'est pas comme ça que tu l'as entendu . Je n'y peux rien .J'ai ma conscience pour moi. J'ai fait tout ce que j'ai pu (cf. notamment un échange d'email de 2012 entre nous) mais là tu as vraiment dépassé les bornes ;

Je ne copie pas cet email à o. et s. mais j'attends de recevoir des excuses de ta part considérant que tu traverses peut-être une période difficile du fait de la maladie d'un proche d'après ce que tu nous as dit (nous avons tous eu des périodes difficiles) et je te confirme que nous sommes prêts à entendre ce que tu as à nous dire si tu veux nous parler demain. ».

Contrairement aux affirmations de la demanderesse, ce courriel ne comporte aucune injure ou insulte à son encontre. Il est seulement fait état d'un sentiment d'incompréhension et d'une demande d'explication suite aux déclarations de Madame n. MA. auprès de tiers.

Il s'avère en effet que cette dernière s'est très largement répandue auprès des membres de la profession judiciaire de sa situation qu'elle jugeait inacceptable et indigne alors qu'il s'agit, ainsi qu'il a été démontré supra, d'un ressenti de la part de Madame n. MA. qui n'est pas justifié.

Il convient pour s'en convaincre de reprendre certains propos de la demanderesse qui considère qu'elle a formé Maître c. I. et tous les collaborateurs de cette dernière, et notamment Maître o. MA..

La place de celle-ci au sein du Cabinet de Maître c. I. n'était plus aussi importante dans la nouvelle structure, ce qui l'a conduite à un sentiment de rejet, de harcèlement ou de placardisation.

Ce faisant, l'employeur produit des attestations démontrant la proximité entre Maître I. et Madame MA. après la constitution de la S. C. P.

Monsieur Jean-Louis DAVID, avocat au barreau de Grasse, souligne encore « *que lorsqu'une erreur était commise par Madame MA., et une très importante est intervenue avec des conséquences irrémédiables, maître I. l'a prise à son compte en indiquant qu'en tant qu'employeur elle assumait les conséquences et que c'était à elle que je devais adresser mes reproches.* ».

Force est de constater que Madame n. MA. refuse toute idée sur ce point, tout courrier de l'employeur faisant état d'une erreur étant interprété comme un acte de harcèlement.

Madame f. LE., administrateur de société, atteste des relations étroites ayant existées entre Maître I. et la demanderesse mais également de l'attitude de cette dernière après la création de la S. C. P. :

« (...) Malgré ce soutien, n. a commencé à se plaindre de son sort auprès de membre de la profession judiciaire et au palais de justice. c. en a été très affectée car ses relations avec n. n'étaient pas seulement professionnelles mais également très amicales.

(...)

c. a été très choquée lorsqu'elle a appris que n. avait fait le tour de tous les juges jusqu'à rencontrer le Directeur des services judiciaires pour dire qu'elle était harcelée et maltraitée à l'étude.

c. a vraiment eu du mal à entendre ceci a été profondément bouleversée, se sentant trahie par une personne qu'elle considérait beaucoup plus qu'une simple salariée et avec laquelle elle avait partagé beaucoup tant sur le plan professionnel qu'amical (...) ».

L'attestation de Maître s. LA., avocat au barreau de Monaco, confirme l'état d'esprit de Madame n. MA. :

« J'ai été stagiaire chez Maître c. I., après avoir été nommée avocat stagiaire à Monaco.

Bien qu'ayant toujours eu de bonnes relations avec Madame n. MA., ce n'est en aucun cas elle qui a assuré ma formation d'avocat, contrairement à ce qu'elle a prétendu.

À ma connaissance, elle est diplômée de l'ENADEP et bénéficiait d'un salaire largement supérieur au revenu de certains avocats, voire de certains magistrats, ce qui démontre la grande générosité de Maître I..

Si les compétences de Madame MA. sont telles qu'elle les décrit elle devrait retrouver un poste à des conditions équivalentes.

Il est vrai que j'ai pu constater que leur lien était si proche qu'il était difficile de s'entretenir avec Maître c. I. sans en référer au préalable à Madame MA..

C'est d'ailleurs la raison pour laquelle j'ai préféré me retirer de cette situation plutôt que d'aller au-devant d'un conflit qui me semblait inévitable.

À l'époque des prémices du présent conflit, Madame n. MA. s'est largement répandue dans tout le palais de justice au mépris des règles élémentaires du devoir de réserve que tout salarié me semble devoir respecter dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice (...) ».

Ces affirmations sont confirmées par Maître g. GA., qui a effectué son stage au sein du cabinet de Maître I., en ces termes :

« (...) Le personnel de l'étude se composait d'une secrétaire et de Madame n. MA., qui de formation secrétaire juridique, revendiquait le titre de clerc d'avocat, ce qui comme chacun sait n'existe pas en Principauté.

Cette personne m'a conduit à cesser mon stage au sein de l'étude de maître I. avant l'issue de la période prévue de trois ans, par ses agissements malveillants et son harcèlement quotidien. ».

Maître g. GA. poursuit en donnant une liste non exhaustive des agissements perpétrés par Madame n. MA. à son encontre :

« (...)

Madame n. MA. a un caractère hystérique et manipulateur qui l'a conduit à dépasser les limites de la bienséance et du respect. Il s'agit d'une affabulatrice qui s'est prise pour une avocate importante, pendant des années, en dénigrant son employeur, tout en revendiquant son salaire et son statut que sa mot illisible et son expérience ne justifient en rien.

La secrétaire a finalement donné sa démission, et, j'ai moi-même indiqué à Maître I. qu'à cause de Madame MA., je quittai l'étude avant la fin de mon stage, ce que je regrette, ayant dû louer un bureau indépendant pour terminer mon stage.

Par la suite, j'ai pu observer à distance que Madame MA. a dû reproduire le même schéma avec tous les avocats stagiaires et éventuels associés de Maître I. (...) ».

Ces déclarations sont par ailleurs confirmées par les courriers adressés par Madame n. MA. tant à l'employeur qu'à la Direction du Travail et desquels il ressort que celle-ci se présente comme une employée indispensable au bon fonctionnement du Cabinet, critiquant les avocats stagiaires et les associés.

Il en résulte encore que Madame n. MA. n'acceptait aucune remarque ou critique sur son travail, allant même jusqu'à avoir des propos inadaptés lorsqu'une remontrance lui était faite.

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 quelques courriels de demande d'explications de l'employeur sur certaines difficultés, d'ailleurs isolés,
- les témoignages produits par Madame n. MA. ne font que reprendre les propos de cette dernière, les attestants n'ayant pas été témoins des faits rapportés. Il en est ainsi du témoignage de Madame TA. DO. qui a été embauchée après le départ de Madame n. MA.,
- 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 du fait des conditions de travail. L'employeur produit à ce titre le registre d'entrée et de sortie du personnel démontrant un turn-over au sein de la S. C. P. mais qui ne peut être rattaché à un quelconque harcèlement dans la mesure où il est justifié du départ de plusieurs salariés pour motif personnel,
- les certificats médicaux sont insuffisants à eux-seuls puisqu'ils ne font que reprendre les doléances du patient.

Bien plus, la S. C. P. produit une attestation établie par Madame m. CA., consultante en management, ainsi libellée :

« Ma profession de consultante en management, spécialisée dans l'accompagnement des professions juridiques et réglementées depuis plus de 20 ans m'a amenée à intervenir dans plus de 120 cabinets d'avocats.

J'interviens à ce titre depuis Mai 2012 auprès du Cabinet I pour optimiser progressivement l'organisation et permettre à chacun de trouver sa place dans des relations équilibrées.

Mes très nombreuses visites dans ce cabinet ainsi que les entretiens individuels, y compris avec n. MA., m'ont permis de bien comprendre l'organisation du cabinet, et d'apprécier particulièrement les relations franches et cordiales qui existent au sein de cette équipe.

Je n'ai jamais constaté des comportements abusifs ou excessifs de la part des associés de ce cabinet avec leurs salariés, mais, bien au contraire. Beaucoup de patience et d'écoute pour aménager ou faire évoluer les méthodes d'organisation avec eux sans jamais les brusquer.

n. MA., en charge de la vérification de la conformité procédurale, de la tenue des audiences, de la gestion des suivis d'exécution, m'a demandé plus d'efforts de conviction que tous les autres salariés, pour l'intégrer dans la modernisation en cours, qui, pourtant, ne modifiait aucune de ses fonctions, mais qui en clarifiait l'existant pour les autres membres du cabinet.

En 4 ans, le cabinet a démontré sa capacité d'évolution et d'agilité pour gérer progressivement sa croissance importante en nombre de clients/dossiers et collaborateurs tout en privilégiant la sérénité des relations entre les membres du cabinet. ».

Il résulte de l'ensemble des explications développées supra que Madame n. MA. semblait entretenir des relations professionnelles difficiles avec les avocats ayant intégré le Cabinet de Maître c. I., qu'elle considérait comme une concurrence et un danger pour sa relation avec cette dernière.

L'association avec Maîtres MA. o. et s. a exacerbé ce sentiment et il s'en est suivi une situation de conflit, Madame n. MA. entretenant et/ou alimentant des relations professionnelles tendues au sein de l'entreprise ; lesquelles ont pu justifier le ressenti d'une situation de harcèlement.

Si Les pièces qu'elle produit établissent indiscutablement que l'état de santé de la salariée s'est dégradé entraînant son arrêt de travail prolongé jusqu'à son licenciement, il n'en résulte pas pour autant la preuve d'un comportement de harcèlement moral imputable à l'employeur

L'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise n'apparaît dès lors pas être la conséquence du comportement fautif de la S. C. P., quand bien même la demanderesse a imputé son état de santé aux agissements de l'employeur, ainsi qu'il résulte des certificats médicaux versés aux débats.

Le motif dès lors invoqué par l'employeur à l'appui de la décision de rupture apparaît donc objectivement valable en ce qu'il est directement et exclusivement lié à l'avis d'inaptitude définitive à tout poste dans l'entreprise formulé par l'organisme privé chargé de la gestion d'un service public E.

Sur le caractère abusif du licenciement

Le caractère abusif de la rupture est invoqué par Madame n. MA. qui soutient que l'inaptitude ayant présidé au motif de rupture n'est en réalité que la conséquence des agissements et du comportement fautif de son employeur.

La preuve du caractère abusif du licenciement incombe au salarié qui l'invoque, la faute de l'employeur pouvant procéder des circonstances dans lesquelles a été invoqué le motif du licenciement et donc du contexte de la rupture ou même procéder de l'invocation d'un motif fallacieux de licenciement ou d'une intention de nuire de l'employeur, tous éléments de nature à démontrer que l'employeur a abusé de son droit unilatéral de résiliation du contrat de travail.

Il a été démontré supra que les reproches de la salariée n'étaient pas justifiés et que l'employeur avait mis tout en œuvre pour lui permettre d'exécuter ses tâches dans les meilleures conditions.

Madame n. MA. fait également état d'un abus dans la mise en œuvre du licenciement.

Elle invoque les correspondances échangées entre elle et l'employeur entre les mois de janvier et mars 2014.

Il a été démontré ci-dessus que l'échange de correspondances visé par la demanderesse ne comportait aucune injure ou insulte et que les réponses de l'employeur intervenaient suite à des propos inappropriés de Madame n. MA. dans ses courriers en réponse.

La S. C. P. démontre encore avoir dû embaucher un clerc pour pallier l'absence temporaire de Madame n. MA. et le localiser dans le bureau de cette dernière.

Afin de préserver l'intimité de la demanderesse, Madame BO., office manager au sein de la S. C. P., indique que les effets personnels de Madame n. MA. ont été regroupés pendant le temps de son absence (pièce n° 136).

La salariée reproche enfin à l'employeur de ne pas lui avoir remis les documents de fin de contrat avant l'expiration du délai de préavis.

Dans le cadre d'un licenciement pour cause d'inaptitude, le préavis ne peut être exécuté par le salarié mais il lui est réglé en totalité par l'employeur, en application de l'article 8 de la loi n°1.348 du 25 juin 2008 aux termes duquel :

« En cas de licenciement, le salarié est dispensé de l'exécution du préavis et a droit à une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article 11 de la loi n° 729 du 16 mars 1963. ».

La dispense d'exécution du préavis n'a pas pour effet d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Il en résulte que le contrat de travail ne prend fin qu'à l'issue du délai de préavis de sorte que la demanderesse ne saurait reprocher une quelconque faute à l'employeur dans la remise des documents de fin de contrat.

Le licenciement litigieux ne revêt dès lors pas un caractère abusif et Madame n. MA. sera déboutée de ses demandes de ce chef.

Sur la demande au titre du solde d'indemnité compensatrice de congés payés

Madame n. MA. sollicite à ce titre un complément à hauteur de 762,44 euros brut.

Elle considère qu'il faut calculer la somme due à ce titre sur la rémunération totale perçue sur l'ensemble de la période concernée par les 41 jours de congés non pris.

Cette argumentation ne saurait être suivie par le Tribunal.

En effet, il n'est pas contesté que les jours de congés non pris par Madame n. MA. s'étendent sur 3 périodes de référence de sorte qu'elle a droit à trois indemnités compensatrices qui doivent être calculées séparément en prenant en compte les salaires afférents à chaque période de référence.

Il convient dans ces circonstances de retenir le calcul opéré par l'employeur, non contesté en son principe, seule la méthode utilisée n'étant pas celle retenue par la demanderesse.

Sur le reliquat au titre du 13ème mois

Madame n. MA. indique dans ses dernières écritures qu'elle s'en rapporte à justice quant à sa demande de paiement au titre du prorata sur le 13ème mois d'un reliquat de 1.113,41 euros.

À titre liminaire, le Tribunal relève que la demande présentée sur ce point dans la requête introductive d'instance s'élevait à la somme de 1.112,91 euros, somme qu'il y a lieu dès lors de retenir.

Ensuite, l'employeur a reconnu son erreur et a réglé en cours de procédure la somme de 1.005,75 euros.

Ce montant a été calculé par la société H, expert-comptable, qui a pris en compte la période du 1er janvier au 25 juin 2014, alors que Madame n. MA. a pris une période de six mois complets.

Il convient dans ces circonstances de retenir la somme de 1.005,75 euros, laquelle a été réglée à la salariée.

Sur les dépens

Succombant dans ses prétentions, Madame n. MA. sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement en premier ressort et après en avoir délibéré,

Écarte des débats la pièce n° 95 produite par la société I & K.,

Déboute Madame n. MA. de sa demande au titre de la reprise d'ancienneté ;

Déboute Madame n. MA. de ses demandes au titre du complément d'indemnité compensatrice de congés payés et de 13ème mois ;

Dit que le licenciement de Madame n. MA. est fondé sur un motif valable et n'est pas abusif ;

Déboute Madame n. MA. de toutes ses demandes financières subséquentes ;

Condamne Madame n. MA. aux dépens ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Anthony GUICHARD et Emile BOUCICOT, membres employeurs, Messieurs Michel ALAUX et Thomas BONAFEDE, membres salariés, et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le dix-sept mai deux mille dix-huit, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, en présence de Messieurs Emile BOUCICOT, Michel ALAUX et Thomas BONAFEDE, Monsieur Anthony GUICHARD étant empêché, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef.