

Tribunal du travail, 8 octobre 2020, Monsieur d. M. c/ SARL BG & CO

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	8 octobre 2020
<i>IDBD</i>	19344
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2020/10-08-19344>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Harcèlement moral - Caractérisation (oui) - Dommages-intérêts pour préjudice moral (oui)

Contrat de travail - Licenciement abusif - Rupture abusive (oui) - Dommages-intérêts (oui)

Résumé

En application des dispositions des articles 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et 989 alinéa 3 du Code civil, le contrat de travail, comme n'importe quelle Convention, doit être exécuté de bonne foi. Le harcèlement n'ayant aucun lien avec le licenciement, la sanction d'un comportement fautif de l'employeur à ce titre ne peut être intégrée dans le caractère abusif de la rupture, s'agissant d'une demande relative à l'exécution du contrat de travail. En l'espèce, le salarié établit l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, à savoir : les mauvaises conditions de travail et la surveillance permanente par le biais de la vidéo.

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable). Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 PE. c/ S.A.M. TRANSOCEAN MARITIME AGENCIES). Il appartient au demandeur de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté. Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève en effet du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté. À ce titre, la jurisprudence monégasque considère que le licenciement fondé sur un faux motif ou un motif fallacieux constitue un abus. Par ailleurs, la jurisprudence civile relative à l'abus de droit en caractérise également l'existence en l'absence de motif légitime à exercer le droit. Pour autant, le motif fallacieux se caractérise par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 8 OCTOBRE 2020

En la cause de Monsieur d. M., demeurant « X1 », X1 à ANTIBES (06600) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substituée et plaissant par Maître Clyde BILLAUD, avocat près la même Cour ;

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée BG & CO, dont le siège social se situe X2 à MONACO, représentée par son gérant Monsieur j-f G.;

Défenderesse, comparissant en personne ;

d'autre part ;

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

- Vu la requête introductive d'instance en date du 12 avril 2018, reçue le 17 avril 2018 ; Vu la procédure enregistrée sous le numéro 63-2017/2018 ;
- 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 15 mai 2018 ;
- Vu les conclusions de Maître Patricia REY, avocat-défenseur au nom de Monsieur d. M. en date des 4 octobre 2018, 25 avril 2019, 14 novembre 2019 et 12 mars 2020 ;
- Vu les conclusions de Monsieur j-f. G. Gérant de la S.A.R.L. BG & CO, en date des 6 décembre 2018, 11 juillet 2019, 16 janvier 2020 et 15 juin 2020 ;

- Après avoir entendu Maître Clyde BILLAUD, avocat près la Cour d'appel de Monaco pour Monsieur d. M. et Monsieur j-f G. en sa qualité de Gérant de la S.A.R.L. BG & CO, en leurs observations ;
- Vu les pièces du dossier ;

Monsieur d. M. a été embauché par la société à responsabilité limitée BG & CO en contrat à durée déterminée à compter du 27 juin 2016 et jusqu'au 31 juillet 2017, en qualité de Comptable, avec un contrat de vingt heures mensuelles, puis en contrat à durée indéterminée avec un horaire mensuel de quarante heures à compter du mois de septembre 2017.

Par courrier en date du 23 février 2018, Monsieur d. M. a été licencié sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Par requête en date du 12 avril 2018, reçue au greffe le 17 avril 2018, Monsieur d. M. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- dire et juger qu'il a fait l'objet d'un harcèlement au travail de la part de son employeur,
- dire et juger que son licenciement est abusif,
- condamner en conséquence la S.A.R.L. BG & CO à lui payer les sommes suivantes :
 - achat et installation de matériel informatique : 1.662,94 euros,
 - dommages et intérêts pour harcèlement de la part de l'employeur : 15.000 euros,
 - dommages et intérêts pour licenciement abusif : 10.000 euros,
 - préjudice financier : 5.000 euros,
 - Préjudice moral : 5.000 euros,
- faire injonction à la S.A.R.L. BG & CO de communiquer l'enregistrement vocal ainsi que l'enregistrement vidéo de l'entretien du 23 février 2018,
- exécution provisoire du jugement à intervenir,
- intérêts de droit au taux légal à compter de la citation et jusqu'à parfait paiement : mémoire

Aucune conciliation n'ayant pu aboutir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le bureau de jugement.

Le demandeur a déposé des conclusions le 4 octobre 2018, 25 avril 2019, 14 novembre 2019 et 12 mars 2020 dans lesquelles il fait essentiellement valoir que :

- lors de son entretien d'embauche, il n'a pas manqué d'indiquer qu'il avait deux employeurs, à savoir la S.A.S. GREYSTONE dans laquelle son licenciement économique allait intervenir et la S.A.S. DG2,
- en l'état de la masse de travail, il a vu son temps de travail doubler et a été contraint de travailler à son domicile,
- il a encore été obligé de :
 - prendre chaque mois des absences sans solde auprès de la S.A.S. GREYSTONE,
 - démissionner de son poste au sein de la S.A.S. DG2 en septembre 2016,
 - démissionner de son poste au sein de la société KNIGHT VINKE,
- il n'a jamais exercé la profession de comptable en Cabinet à son compte,
- il était bien comptable salarié de la S.A.R.L. BG & CO et son poste ne s'apparentait pas à celui d'un Comptable en Cabinet,
- il était sous les ordres de Monsieur j-f G.
- il bénéficiait d'un salaire mensuel tel que fixé sur son bulletin de paie établi par la S.A.R.L. BG & CO,
- dès son embauche, il a eu une surcharge très importante de travail,
- il a ainsi dû reprendre toute la comptabilité de la société pour parvenir à établir un bilan dans les délais légaux,
- Sur le harcèlement :

- il ne disposait d'aucun poste de travail dans les locaux de la S.A.R.L. BG & CO,
 - de juin 2016 à juillet 2017, il a travaillé dans le premier magasin sis au X2 à Monaco et était installé dans un petit local exigu, dépourvu de chauffage décent, sans fenêtre, au milieu des fruits et légumes et des frigos, avec le passage incessant des autres salariés qui avaient pour instruction de ne pas lui parler,
 - il a pu avoir un ordinateur qu'il devait partager avec d'autres salariés et les époux G.
 - Monsieur j-f G. lui a imposé rapidement d'avoir son ordinateur personnel,
 - à partir du mois de juillet 2017, il a travaillé dans le deuxième magasin et posait son ordinateur personnel sur un coin de bureau,
 - Monsieur j-f G. lui demandait de travailler dans des lieux publics comme le Mc Donald ou le restaurant « *Le Logan* » sis boulevard des Moulins,
 - cette absence de poste de travail l'empêchait de travailler dans de bonnes conditions et avait également pour conséquence qu'il devait travailler de chez lui sans que l'employeur n'ait procédé à une déclaration modificative auprès de la Direction du Travail dans le cadre des nouvelles dispositions relatives au télétravail,
 - il a d'ailleurs été contraint d'utiliser son adresse mail personnelle pour dialoguer avec son employeur et les fournisseurs,
 - il s'est trouvé dans l'obligation d'acheter et installer du matériel informatique pour mener à bien les tâches confiées par la société défenderesse,
 - l'attitude des époux G. à son encontre a toujours été méprisante,
 - il était harcelé téléphoniquement tant par la Gérante, Madame b. G. que par Monsieur j-f G. les jours de la semaine jusqu'à des heures très tardives, mais également les week-ends,
 - il devait se rendre pleinement disponible et répondre à bref délai aux demandes des époux G.
 - il recevait de très nombreux courriels à toute heure du jour et jusqu'à tardivement le soir, y compris les week-ends et jours fériés, lesdits mails nécessitant toujours des réponses rapides,
 - les locaux de la S.A.R.L. BG & CO sont équipés de caméras de surveillance afin d'éviter les vols, ce qui a pour conséquence que les salariés se trouvent placés sous surveillance constante,
 - les salariés se sentaient épiés dans le moindre de leurs faits et gestes,
 - son harcèlement doit se comprendre à travers celui subi par les autres salariés de la société BG & CO,
 - les méthodes de management des époux G. relèvent du harcèlement, ce qui entraîne un turn-over très important,
 - l'employeur a déposé seize demandes d'autorisation d'embauchage en vingt mois (entre le 27 juin 2016 et le 23 février 2018),
 - l'employeur a également été alerté par l'Office de la Médecine du Travail sur l'état de santé de ses salariés,
 - en suite de ce harcèlement, il a présenté un état anxieux constaté médicalement,
- Sur le licenciement :
- il a été convoqué à un entretien devant se dérouler le 23 février 2018 par courriel en date du 15 février 2018,
 - craignant pour son intégrité physique, il a déposé une main courante au poste de police du Larvotto et s'est fait accompagner par Monsieur s. K. le jour de l'entretien,
 - cet entretien a été filmé et enregistré,
 - il n'a jamais été convoqué à un quelconque entretien préalable et a été licencié sur le champ le 23 février 2018,
 - les circonstances ayant entouré la rupture sont abusives, l'employeur ayant agi avec précipitation, brutalité et légèreté blâmable,
 - la procédure de licenciement a été menée par une personne n'ayant pas qualité, Monsieur j-f G. n'étant qu'Associé,

- il a été dispensé de l'exécution de son préavis,
- il a éprouvé des difficultés à obtenir ses documents de fin de contrat,
- il se trouve dans une situation financière difficile et précaire.

La S.A.R.L. BG & CO a déposé des conclusions les 6 décembre 2018, 11 juillet 2019, 16 janvier 2020 et 15 juin 2020 dans lesquelles elle s'oppose aux prétentions émises à son encontre et sollicite reconventionnellement la somme de 10.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive (5.000 euros en réparation de son préjudice financier et 5.000 euros en réparation de son préjudice moral).

Elle demande encore au Tribunal de constater l'irrecevabilité des témoignages de Monsieur s. K. de Monsieur n. L. de Madame e. G. de Madame j.R. et de la plainte au CCIN, ainsi que l'annulation de la pièce n° 26 communiquée par le demandeur.

La S.A.R.L. BG & CO soutient essentiellement que :

- elle exploite deux magasins dans le secteur de l'alimentation bio et des compléments alimentaires,
- Monsieur d. M. a été engagé pour une période déterminée du 27 juin 2016 au 31 juillet 2017 en qualité de comptable à 1/8e de temps sur une base de vingt heures par mois, avec un salaire net de 349 euros,
- l'expertise comptable, les déclarations de TVA et le suivi social était assuré par Monsieur Willy S. Expert-comptable,
- une demande de renouvellement de contrat de travail à compter du 1er août 2017 a été effectuée le 24 août 2017 sur une base horaire de ¼ temps, avec quarante heures de travail par mois ; laquelle a été modifiée en durée indéterminée avec un salaire net mensuel de 689 euros,
- Monsieur d. M. est enregistré en France en qualité de profession libérale,
- jusqu'au 1er octobre 2018, Monsieur d. M. travaillait au siège de sa société et collectait les pièces comptables au siège de la S.A.R.L. BG & CO une fois par semaine,
- Monsieur d. M. avait toute liberté dans la gestion des heures qu'il déclarait sous la forme d'honoraires à régler. Jusqu'au 1er février 2018, il produisait des décomptes sans aucun détail,
- elle émettait sur cette base des bulletins de paie en toute confiance,
- Monsieur d. M. cumulait un nombre d'heures de travail déclarées, auprès de ses différents employeurs, bien au-delà des seuils légaux ; outre les horaires effectués en sa qualité de profession libérale,
- les mails adressés par le salarié à des heures tardives démontrent que les travaux étaient réalisés au siège de la société du demandeur,
- dès le mois d'octobre 2017, elle demande à Monsieur d.M. de se conformer à une relation de travail de salarié et lui demande ainsi, à plusieurs reprises, de remplir les fiches horaires déclaratives, comme l'ensemble de son personnel ; ce que le demandeur a systématiquement refusé de remplir,
- le salarié n'a jamais accepté cette situation qui devenait contraignante pour lui et son organisation,
- Monsieur d. M. sollicite le remboursement de sommes correspondant à des achats de matériel mais sans démontrer la moindre corrélation avec ses activités au sein de la société BG & CO,
- Monsieur d. M. n'établit pas la matérialité des faits qu'il invoque comme faisant présumer l'existence de harcèlement moral à son encontre,
- durant la totalité de sa collaboration, le demandeur n'a jamais fait état ni produit d'arrêt de travail qui pourrait attester d'un quelconque harcèlement,
- elle lui a rappelé qu'il ne fallait pas communiquer des pièces réputées confidentielles à Madame Valérie B. Gestionnaire de Stock, ce qui ne peut constituer un acte de harcèlement,
- elle limitait également les contacts de Monsieur d. M. avec les fournisseurs, lesquels étaient souvent désastreux. Il ne s'agit pas plus d'acte de harcèlement mais de simple procédure de sauvegarde de ses intérêts,
- les communications avec Monsieur d. M. relèvent d'une collaboration normale avec un salarié, qui avait toute liberté de choisir ses horaires et ses lieux de travail,
- Monsieur d. M. gérait son temps de travail et n'hésitait pas à la contacter les samedis et dimanches,

- les conditions de travail de Monsieur d. M. s'apparentaient à du télétravail,
 - si elle a manqué à son obligation de déclaration de télétravail auprès des Services de l'Emploi, cela ne caractérise pas pour autant une dégradation des conditions de travail du salarié,
 - les conditions de travail avec les autres salariés étaient courtoises,
 - Monsieur d. M. disposait de tout loisir pour gérer son temps dans les conditions de travail qu'il se fixait lui-même,
 - le demandeur n'apporte aucune preuve que sa santé physique ou mentale ait été altérée,
 - Monsieur d. M. rencontrait de nombreux problèmes avec ses autres employeurs, ce qui aurait pu générer un état anxieux,
 - elle a apporté sa caution morale pour un employeur auprès duquel Monsieur d. M. avait postulé ; ce qui est en contradiction avec des actes de harcèlement moral,
- Sur la rupture du contrat de travail :
- le 14 février 2018, Monsieur d. M. adresse un sms demandant son licenciement et proférant des propos diffamants,
 - le 15 février 2018, Monsieur d. M. est convoqué à un entretien préalable prévu le 23 février 2018,
 - les documents de fin de contrat ont été envoyés au salarié à la fin du préavis,
 - aucune faute ne peut lui être reprochée dans la mise en œuvre du licenciement.

SUR CE,

Sur l'irrecevabilité des témoignages de Monsieur s. K. de Monsieur L. de Madame e. G. de Madame j. R. et de la plainte au CCIN communiqués par le demandeur

Le Tribunal relève que la demande ainsi présentée par la défenderesse est fondée sur des dispositions légales françaises (Code civil et Code de procédure civile français) inapplicables en Principauté, de sorte que l'irrecevabilité soulevée par la société défenderesse sera rejetée.

Sur l'annulation de la pièce n° 26 communiquée par le demandeur

La S.A.R.L. BG & CO soutient que la requête en compulsoire déposée par Monsieur d. M. le 25 juin 2018 auprès de Madame le Président du Tribunal de première instance a été instruite sur des propos mensongers, lui permettant d'accéder aux mouvements du personnel de l'entreprise et des coordonnées réputées hautement confidentielles.

Elle demande ainsi que l'ensemble des éléments et conclusions produits par la requête aux fins de compulsoire ne puisse être retenu et soit déclaré nul et non avenue.

Le Tribunal du travail ne peut en aucun cas prononcer la nullité d'actes exécutés en application d'une ordonnance rendue par Madame le Président du Tribunal de première instance.

La demande présentée par la S.A.R.L. BG & CO ne saurait dès lors prospérer.

Sur le harcèlement

En application des dispositions des articles 2 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et 989 alinéa 3 du Code civil, le contrat de travail, comme n'importe quelle Convention, doit être exécuté de bonne foi.

Le harcèlement n'ayant aucun lien avec le licenciement, la sanction d'un comportement fautif de l'employeur à ce titre ne peut être intégrée dans le caractère abusif de la rupture, s'agissant d'une demande relative à l'exécution du contrat de travail.

Aux termes de l'article 2 de loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 relative au harcèlement et à la violence au travail :

« Nul ne doit se livrer au harcèlement, au chantage sexuel et à la violence au travail.

Le harcèlement au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne physique à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale.

Le chantage sexuel au travail est le fait, éventuellement répété, dans le cadre d'une relation de travail ou d'une procédure de recrutement, d'user envers une personne physique de toute forme de pression grave dans le but d'obtenir d'elle un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur ou d'un tiers.

La violence au travail est le fait de menacer ou d'agresser, physiquement ou psychologiquement, une personne physique dans le cadre d'une relation de travail ».

L'article 6 de la loi ajoute :

« Il incombe à la personne qui allègue être victime d'un fait mentionné à l'article 2 d'établir, par tous moyens conformes à la loi, les faits qui permettent d'en présumer l'existence.

Après avoir analysé lesdits faits, il appartient au juge d'estimer si, pris dans leur ensemble, ceux-ci constituent un faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement, d'un chantage sexuel ou de violence au travail. En tout état de cause, il incombe au défendeur de prouver que les faits ainsi établis ne sont pas constitutifs d'un harcèlement, d'un chantage sexuel ou de violence au travail et que lesdits faits résultent d'éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, chantage sexuel ou violence au travail.

Le Juge forme sa conviction après avoir ordonné, en tant que de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Monsieur d. M. invoque les faits suivants, constitutifs, selon lui, d'actes de harcèlement :

- l'absence de poste de travail dans les locaux de la S.A.R.L. BG & CO,
- les pratiques relationnelles,
- la persécution,
- le harcèlement subi par les autres salariés de l'entreprise,
- la dégradation de son état de santé.

Pour étayer ses affirmations, Monsieur d. M. produit les éléments suivants : L'absence de poste de travail dans les locaux de l'entreprise :

- Une attestation établie par Madame c. M. qui a postulé au sein de la société défenderesse pour un poste de Comptable le 21 février 2018, ainsi libellée :

« (...) L'entretien a donc eu lieu dans le petit magasin situé au X2 à Monaco. Je dis petit car l'espace de travail n'était pas du tout confortable. A l'arrière de la boutique, je dirais « la réserve » du magasin avec les frigos de stockage. Pas de fenêtre. Alors heureusement cette pièce donnait directement sur le magasin, car porte fermée, cela aurait été insupportable. Bref, le bureau était aménagé avec un ordinateur, poste fixe, imprimante, téléphone. Des étagères avec les classeurs de factures d'achat, suivi caisse, banque (...) Des bannettes pour les documents courants avant saisie comptable (...) classique en soit.

Monsieur G. m'a montré le logiciel de gestion commerciale, le programme de compta, expliqué qu'il y avait un programme de gestion de caisse. Je connaissais tout cela puisque mon poste précédant était aussi dans ce secteur d'activité.

(...).

Me voyant un peu sceptique concernant le lieu de travail, Monsieur j-f. G. m'a expliqué qu'il y avait un deuxième magasin situé avenue Princesse Grace, toujours à Monaco et qu'à terme, toute la comptabilité serait tenue là-bas, sans me donner de timing précis et qu'en attendant, le poste de travail pour lequel je postulais était celui que j'avais devant moi.

(...).

Monsieur d. M. m'a contacté le 20 janvier 2020 téléphoniquement, m'annonçant qu'il était toujours au tribunal face à la société BG.CO, pour harcèlement.

En tant que cliente occasionnelle du magasin, je n'ai jamais porté attention à l'évolution du bureau, mais ce 22 janvier 2020, je m'y suis arrêtée (ticket ci-joint).

Le bureau a quelque peu évolué : en effet, il n'y a plus d'ordinateur fixe, mais un ordinateur portable qui était allumé ce matin-là, une imprimante, un téléphone, les classeurs (...) Cela peut s'apparenter à un bureau pour gestion des achats /commandes/stocks.

(...) ».

- Une attestation établie par Madame Stéphanie L. ancienne salariée de la S.A.R.L. BG & CO, ainsi libellée :

« Au fond du magasin BG AND CO de l'avenue St Laurent, il se trouve un poste de travail avec un ordinateur où j'ai été formée durant ma première semaine de travail. La pièce était toute petite, les classeurs étaient posés sur l'évier, c'était également la réserve et la chambre froide, les employés faisaient régulièrement des allers-retours. Sur l'ordinateur il y avait le logiciel de comptabilité Ciel ainsi que le système d'exploitation commercial XL SOFT pour passer les commandes fournisseurs, saisie des factures, créations des tarifs à l'instant T. Le stock était rentré directement sur XL SOFT.

(...) ».

- Des échanges de méls en pièces nos 41 et 42 desquels il ressort que Monsieur d. M. devait partager l'ordinateur du bureau avec « Valérie » (courriels de septembre et novembre 2016).
- Une attestation établie par Madame e G. salariée de la S.A.R.L. BG & CO, ainsi libellée :

« (...) Le vendredi 9, je suis montée à la réserve en haut à côté du bureau et j'ai vu un Monsieur que je ne connaissais pas. Il était sur un coin du bureau avec un ordinateur portable blanc et une sacoche noire, je me suis dit qu'il devait être un représentant ou un fournisseur.

J'ai appris par ce Monsieur en le recroisant plus tard en dehors de la société, qu'il s'agissait de Monsieur d. M. comptable et salarié de la société BG & Co.

Je fus très surprise car personne ne me l'avait présenté en tant que tel, d'ailleurs madame b. G. m'avait dit, lors de votre entretien du 16 janvier, que dans cette société il n'y avait que trois salariés (Sandra, Tiphaine, Luca), son mari, leurs deux filles (qui les aident lorsqu'elles n'ont pas cours) et elle-même. Je lui avais dit que ça me faisait penser à une entreprise familiale. Elle m'a répondu « non, pas tout à fait.

Monsieur d. M. lorsque je l'ai recroisé, m'a dit qu'il travaillait souvent les lieux publics, à son domicile et sur l'évier du magasin « To Be Monte Carlo ». Lors d'un transfert de marchandise d'un magasin à l'autre, je me souviens avoir vu de la salade dans cet évier et en face des classeurs ».

– Une attestation établie par Madame j. R. ancienne salariée de la S.A.R.L. BG & CO, ainsi libellée :

« (...) Un Monsieur venait régulièrement au bureau, il m'a été présenté comme étant le comptable Mr d M. Il venait une fois par semaine, il saisissait les factures que j'avais préparé auparavant, ainsi que les documents (banques, frais généraux, etc.) qu'avait préparé Mr G. dans une bannette.

Il venait toujours avec sa sacoche dans laquelle se trouvait son ordinateur portable personnel. Il repartait en fin de matinée avec les documents que lui avait préparés Mr G.

(...).

C'est après mon départ que j'ai su que Mr M. était un employé comme moi. Il n'a jamais eu sa feuille de présence scotché sur la porte du bureau comme Sandra et moi-même ».

- Des échanges de courriels en pièces nos 6 à 10, en octobre, novembre et décembre 2016, faisant état de réunions de travail entre Messieurs d. M. Willy S. (Expert-Comptable) et j-f G. à l'extérieur de l'entreprise (au Logan et Mc Do).
- Des échanges de courriels en pièces nos 11 à 20 aux termes desquels Monsieur d. M. soutient qu'il a été contraint d'utiliser son adresse mail personnelle pour dialoguer avec son employeur et les fournisseurs.
- Des factures IRC INFORMATIQUE de juillet 2016 à février 2018 concernant des prestations informatiques et de DARTY en date du 12 juillet 2017 concernant l'achat d'une imprimante, d'un câble USB et de cartouches d'encre : Monsieur d. M. indiquant qu'il s'est trouvé dans l'obligation de procéder à l'achat et à l'installation de matériels informatiques pour mener à bien les tâches qui lui étaient confiées.

Il s'évince des éléments développés supra que Monsieur d. M. ne disposait pas d'un poste de travail attitré et que ses conditions de travail au sein de l'entreprise étaient particulièrement difficiles.

Les pratiques professionnelles

Monsieur d. M. soutient que l'attitude des époux G. à son encontre a été toujours été méprisante. Pour démontrer ses allégations Monsieur d. M. produit les éléments suivants :

– Une attestation établie par Madame e G. salariée de l'entreprise, ainsi libellée :

« Je travaille pour la société BG & Co, (...), depuis le 3 février 2018 et suis actuellement en arrêt de travail pour anxiété aigue, sans doute lié à mon emploi car j'ai travaillé deux semaines sans avoir signé quoi que ce soit et les derniers jours ont été très difficile à supporter, devant faire face aux humeurs changeantes, informations contradictoires et harcèlement de madame b. G. la gérante.

Avant que je sois en arrêt de travail, cette dernière m'a crié dessus en me disant qu'elle n'allait pas me payer ma dernière heure alors que je me suis investie et accepté de faire des heures supplémentaires pour les besoins du service.

(...) ».

– Une attestation établie par Madame j. R. ancienne salariée de la S.A.R.L. BG & CO, ainsi libellée :

« (...) À ce moment-là Mr G. a proposé à Mr M. d'utiliser mon ordinateur pour faire la comptabilité, Mr M. a donc installé Ciel compta sur mon ordinateur.

Mais un jour où j'avais besoin de l'ordinateur, lorsque Mr M. est arrivé je ne pouvais lui céder mon poste momentanément. Il a donc demandé à Mr G. ce qu'il devait faire et il lui a permis d'utiliser l'ordinateur de Mme sans la prévenir, le scandale.

Quand dans la matinée Mme G. est arrivée et a constaté que son poste était occupée elle est rentrée dans une furie.

(...).

Mr M. était un peu pris au dépourvu. Je lui ai dit que j'avais pratiquement fini mon travail et lui céder mon poste de travail.

Sur ce Madame G. a demandé à Mr M. de modifier ses horaires en lui disant :

Madame R. ne travaille plus que de 8h à 11h vous n'avez qu'à venir l'après-midi ou en dehors ce des horaires.

Sur ce Mr M. répondit :

«Il a été convenu avec votre mari que je viendrais tous les lundis matin, je ne peux modifier mon planning, j'ai d'autres engagements».

Mme G. «Si vous ne pouvez trouver de solution, vous n'aurez qu'à retourner travailler au bureau du magasin de St Laurent, comme vous le faisiez auparavant».

Il n'était pas possible à Mr M. d'aller à l'autre magasin, les documents étant tous au Larvotto, et Mr G. utilise l'ordinateur tous les matins pour les rapprochements facture et BL.

Ça devenait très difficile pour Mr M. de travailler dans de telles conditions.

À savoir que de travailler dans le même bureau que madame G. est très difficile, elle passe son temps à surveiller avec les caméras tout ce qui se passe sur les 2 magasins, en plus elle fait des remarques sans arrêt.

Sinon elle est au téléphone entre fournisseurs, son époux et les employés qu'elle harcèle au téléphone.

Pour faire la comptabilité il faut beaucoup de calme pour une grande concentration.

(...).

J'ai quitté la société le 2/02/18 ne supportant plus le harcèlement.

(...)».

Ces attestations ne démontrent aucunement des actes de harcèlement à l'encontre de Monsieur d. M.; le seul point concernant ce dernier étant une conversation avec Madame b. G. qui, si elle a pu être animée, n'en constitue pas pour autant un harcèlement à l'encontre du salarié.

La persécution

Monsieur d. M. soutient qu'il était harcelé téléphoniquement par le biais d'appels, de messages vocaux et de sms, tant par la gérante de la S.A.R.L. BG & CO, Madame b. G. que par Monsieur j-f G.

Pour démontrer ses allégations, Monsieur d. M. produit les éléments suivants :

- Le listing des appels reçus sur sa ligne Free du 18 juin 2016 au 18 février 2018 :

Monsieur d. M. a surligné les appels litigieux, lesquels ne sont pas contestés par la société défenderesse ; cette dernière estimant qu'ils ne constituent pas des actes de harcèlement.

Il résulte desdits relevés que les appels que le salarié soutient avoir reçu de l'employeur ont tous été émis par celui-ci, seuls les appels sortants apparaissant sur ces documents.

Monsieur d. M. ne démontre ainsi aucunement le harcèlement téléphonique de l'employeur à son encontre.

Le demandeur reproche également à la S.A.R.L. BG & CO les nombreux courriels à toutes heures du jour jusqu'à tardivement le soir, y compris les week-ends et jours fériés, lesdits mails nécessitant toujours des réponses rapides.

Il produit pour en justifier les pièces nos 23 à 25 constituées par les courriels suivants :

- Mél de Monsieur j-f G. le dimanche 6 novembre 2016 à 12 h 54 :

« Bonjour d.

Pour le virement, désolé, j'ai sauté une ligne. Je viens de l'effectuer. J'éдите cette AM les états demandés pour 2016.

Pour 2015, pourriez-vous passer par le journal de caisse les règlements des fournisseurs 401GOR (pour 303,50 €) et 401KEN (pour 130 €). Pourriez-vous vérifier que vous n'avez pas en carte bancaire un règlement de 404,88. Si oui l'imputer au 401AIG (poissonnerie de l'Aguillon), autrement le passer par la caisse.

Avez-vous retrouvé dans les classeurs fournisseurs BG les factures concernant les immobilisations (JLR...)

Bien à vous ».

Un échange de courriels entre Monsieur d. M. et Monsieur Willy S. Expert-Comptable de l'employeur, le dimanche 6 novembre 2016 :

- Mél de Monsieur M. à 22 h 02 :

« Bonsoir Willy,

Pour l'inventaire de marchandises au 31/12/2015 nous avons passé ensemble sur ciel compta un stock de 62.487,85 euros.

Pour info et pour mémoire pour notre rdv de mercredi prochain, je viens de trouver une facture de vente de stock de marchandises en date du 23/02/2015 de diététiques gourmandes Health Store à BG & Co de 7.466,80 euros HT ; TVA 560,57 euros ; TTC 8.027,37 euros.

Stock avec une échéance mentionnée sur la facture de vente au 28/02/2016. À voir ensemble avec JF.

Bien à toi ».

Réponse de Monsieur Willy S. à 22 h 25 :

« Re-bonsoir d.

Je crois que c'est une reprise de stocks au moment de la reprise de la boutique avec l'ancien propriétaire. Parlons-en mercredi,

À plus tard, Willy ».

— Courriel de Monsieur j-f G. en date du vendredi 27 janvier 2017 à 15 h 03, suivi d'une réponse de Monsieur d. M. à 15 h 59.

Il résulte de ces pièces que seul un mail a été envoyé par l'employeur au salarié un dimanche, ce qui ne peut constituer un harcèlement.

Le Tribunal relève en outre que Monsieur d. M. a adressé un courriel à l'employeur le 1er novembre 2016, jour férié.

Monsieur d. M. soutient encore que les salariés étaient placés sous la surveillance constante et permanente lorsqu'ils sont à leur poste de travail, par le biais du système de vidéosurveillance existant dans l'entreprise pour éviter les vols en boutique.

Cet élément est confirmé par Madame Stéphanie L. (pièces n° 53) et Madame j. R. (pièce n° 5). Bien plus, ce système de vidéosurveillance n'avait pas fait l'objet d'une autorisation par la CCIN.

Ainsi, comme suite à la plainte déposée auprès de cet organisme par Madame Stéphanie L. le 12 juillet 2018, la Commission de Contrôle des Informations Nominatives a écrit à la plaignante, le 21 juin 2019, en ces termes :

« Chère Madame,

Par lettre en date du 12 juillet 2018 vous aviez bien voulu appeler mon attention sur l'exploitation d'un dispositif de vidéosurveillance par la Société BG & Co au sein de ses deux commerces situés respectivement X2 et X3

Par la présente je vous informe des suites qui ont été réservées à votre courrier.

Au mois de juillet 2018 notre Commission a décidé de procéder à un contrôle sur place relatif à ce dispositif de vidéosurveillance qui n'a fait l'objet d'aucune autorisation de notre part.

Ce contrôle a été autorisé par Ordonnance du Tribunal de première Instance et s'est déroulé le 15 octobre 2018.

Les nombreuses irrégularités qui ont été relevées lors de ce contrôle ont été notifiées à la Société BG & Co le 28 novembre 2018.

Cette société a fait valoir ses observations sur ces éléments en date du 27 décembre 2018.

En date du 19 juin 2019, compte tenu de l'ensemble des éléments qui ont été constatés à l'occasion de cette mission d'investigation j'ai adressé à la société BG & CO une Mise en demeure de désactiver sur le champ son dispositif de vidéosurveillance lequel ne pourra être exploité qu'après l'obtention d'une autorisation de mise en œuvre délivrée par notre Commission.

Par ailleurs, les irrégularités commises par la Société BG & Co constituant des infractions pénales j'ai, en date de ce jour, transmis l'ensemble du dossier à Madame le procureur Général afin qu'elle y apporte les suites qu'elle jugera nécessaires.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Chère Madame, l'assurance de ma considération distinguée ».

Il est indéniable que ce système de vidéosurveillance a été installé en toute illégalité et a permis à l'employeur de surveiller les faits et gestes de ses salariés.

Le harcèlement subi par les autres salariés de l'entreprise

Madame j. R. atteste à ce titre (pièce n° 5) :

« (...).

À ce moment-là j'avais des horaires de travail de 7h30 à 19h30 voir 21h jusqu'à 1h30 du matin une fois. J'étais épuisée et un jour j'en ai eu marre, entre le harcèlement téléphonique de Mme G.me dérangeant sans arrêt dans mon travail, j'ai craqué et demandé à Mr et Mme G. de faire les horaires normaux soit 7h30 à 16h, la fatigue le surmenage et le harcèlement me poussait à faire des erreurs de plus en plus de remarque j'étais épuisée.

Suite à ma demande de faire des horaires normaux, Mr JF G. m'a convoqué après le travail le 4/12/17 à 19h/19h30 (vous voyez les horaires n'avaient pas encore changé malgré tout) cette convocation pour m'informer que ms horaires seraient dorénavant à compter du 5/12/17 de 8h à 11h soit 3 h par jour. Je suis restée sans voix et finalement j'ai exécuté ses nouveaux horaires pensant que je subirais moins de pression.

Suite à ce changement mon poste avait également changé (...). J'ai quitté la société le 2/02/18 ne supportant plus le harcèlement. (...) ».

Madame e G. atteste en pièce n° 4 :

« Je travaille pour la société BG & CO, (...), depuis le 3 février 2018 et suis actuellement en arrêt de travail pour anxiété aiguë, sans doute lié à mon emploi car j'ai travaillé deux semaines sans avoir signé quoi que ce soit et les derniers jours ont été très difficiles à supporter, devant faire face aux humeurs changeantes, informations contradictoires et harcèlement de madame b. G. la gérante.

(...) ».

La pièce n° 26 démontre un turn-over important de salariés au sein de la société défenderesse.

Enfin, dans le cadre d'une requête aux fins de compulsoire (pièce n° 45), Monsieur d. M. produit un courrier de l'Office de la Médecine du Travail adressé à la société défenderesse le 3 septembre 2018, en ces termes :

« Je me permets de venir vers vous afin de vous informer de la condition de travail de vos salariés.

J'ai reçu en visite médicale des salariés qui présentent des signes de stress qui seraient attribuables à une souffrance au travail.

Je vous fais part de la situation expliquée ci-dessous avec leur accord bien évidemment.

Aux dires de certains d'entre eux, il s'avère que dans votre entreprise une forte surcharge de travail et des difficultés relationnelles entre salarié et hiérarchie.

Ces salariés, pendant la visite médicale, ont exprimé un sentiment de conditions de travail définis difficile et un état de santé psycho-physique dégradé. Tous ont manifesté la volonté de quitter votre société BG & Co.

Je tiens également à préciser que d'autres salariés qui avaient démissionné précédemment ont voulu me parler des problèmes qu'ils ont eu pendant leur travail au sein de votre entreprise.

Je me permets de vous alerter concernant ces faits en qualité de préventeur en matière de santé et bien-être au travail. Je faillerais à ma mission si je ne vous alertais pas concernant la possible gravité de ces faits.

Pour cette raison, je souhaiterais vous rencontrer afin d'échanger concernant ces événements. Dans l'attente de vous lire, je vous prie (...) ».

Il résulte de ces éléments qu'une problématique de harcèlement a existé au sein de la société BG & CO alors que Monsieur d. M. était en poste.

La dégradation de l'état de santé de Monsieur d. M.

Le demandeur verse aux débats un certificat médical de son Médecin traitant établi le 26 février 2018, ainsi libellé :

« Je soussigné, Docteur Daniel V. médecin traitant de Monsieur M d. né le 26/01/1974 depuis de nombreuses années, certifie l'avoir reçu en consultation depuis septembre 2016 à de nombreuses reprises (8 consultations) pour des troubles anxieux ainsi que des infections ORL à répétition ».

Le Tribunal relève que le Médecin ne fait aucun lien entre les troubles anxieux et un mal être au travail.

Monsieur d. M. a également fait l'objet d'une déchirure musculaire du mollet droit le 20 septembre 2017. Le Docteur Daniel V. atteste que *« cette pathologie aurait nécessité un arrêt de travail d'au moins deux à trois semaines que Monsieur M. n'a pas accepté (en raison de ses impératifs professionnels). Cette pathologie n'a pas évolué favorablement en raison de l'absence de repos, et a nécessité une prolongation des soins et examens complémentaires ».*

Là encore, il n'est en rien démontré que l'employeur a contraint le salarié à refuser un arrêt de travail de deux à trois semaines ; et ce d'autant plus, que Monsieur d. M. était salarié auprès de trois autres employeurs et exerçait une activité en libéral, de sorte que les impératifs professionnels dont il est fait état peuvent se rapporter à l'ensemble de son activité.

En définitive, la dégradation de l'état de santé du demandeur, en lien avec le harcèlement moral invoqué, n'est pas rapportée.

En l'état des explications et des pièces fournies, Monsieur d. M. établit ainsi l'existence matérielle de faits précis et concordants, qui pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral à son encontre, à savoir : les mauvaises conditions de travail et la surveillance permanente par le biais de la vidéo.

L'employeur conteste les allégations du salarié et produit, pour ce faire, les éléments suivants : **Sur l'absence de bureau et les conditions de travail :**

Contrairement aux allégations de Monsieur d. M. l'employeur ne l'a en aucun cas contraint à changer de messagerie professionnelle, cette demande émanant du salarié lui-même :

Mél de Monsieur d. M. à l'employeur, en date du 6 septembre 2016 :

« Bonjour,

À réception du présent mail.

Je vous remercie de bien vouloir expédier vos mails à venir, sur mon adresse mail «corporate» : d.mcrvm.com et non plus sur mon adresse mail «private». m.@yahoo.fr

Ceci afin d'optimiser et de sécuriser nos échanges.

Bien cordialement ».

Il résulte encore des pièces produites par l'employeur, en ce confirmées par Monsieur d. M. que ce dernier travaillait essentiellement à domicile.

Le demandeur soutient que ce mode de travail a été rendu obligatoire par les mauvaises conditions de travail (absence de bureau, réseau internet insuffisant).

Cependant, dès le début de la relation contractuelle, les parties ont choisi le télétravail, ce qui peut se justifier eu égard aux emplois salariés occupés par le demandeur et à son exercice en libéral.

Ainsi, dès le 19 juin 2016, Monsieur d. M. écrit :

« *Bonsoir J.F.,*

Pour mémoire, lorsque vous travaillerez sur Ciel ne pas oublier svp de faire une sauvegarde à la fin de votre travail.

Dossier

Sauvegarde en ligne Sauvegarde

Maintenant nous travaillons à distance sur le Cloud de Ciel.

Bien à vous

DM. ».

Courriel du 18 juillet 2016 :

« *Bonjour J.F.,*

Volontiers.

J'ai rdv demain à la visite médicale à 10 h 30.

J'ai une préférence pour que nous nous rencontrons après avoir effectué celle-ci. À quel endroit à Fontvieille, souhaitez-vous que nous nous rencontrions ?

Je vous ai joint le compte 471 du 23/02/2015 au 31/08/2015.

J'aimerais en profiter pour récupérer le social si c'est possible à ce moment-là. Bien à vous.

d. ».

Courriel du 25 juillet 2016 :

« *Bonjour Valérie,*

Pour info, je passerai demain à la boutique afin de vous restituer :

– *Le classeur LCL de février 2015 à août 2015,*

(...) ».

Échange de mès entre Monsieur j-f G. et Monsieur d. M. des 23 et 24 août 2016 : Monsieur d. M. écrit à 17h08 :

« *Bonjour J.F.,*

OK

Par contre j'ai les éléments que jusqu'en avril 2016.

Je souhaiterais que vous prépariez les banques de juin ; juillet et août 2016.

Une fois que vous les «aurez mises à disposition» à votre boutique et que vous m'en aurez informé.

Cela me permettra de trouver dans mon agenda «un jour avec un créneau de plage horaire» pour venir les récupérer.

Bien à vous.

DM. ».

Monsieur j-f G. répond à 17 h 23 :

« *La semaine prochaine quand vous voulez ».*

Réponse de Monsieur d. M. le 24 août 2016 à 12 h 26 :

« *Bonjour J.F.*

Je vous en remercie.

Dans ce cas, je passerai prendre les éléments à votre boutique le vendredi 2 septembre 2016 entre 13h et 14h ou le soir après 18h30.

Bien à vous. DM ».

Courriel du 1er septembre 2016 :

« *Bonjour JF, Horaires 16 h*

Je passerai à votre boutique comme convenu le vendredi 2 septembre 2016 pour récupérer les classeurs que vous avez préparés ou entre 13 h 30 et 14 h 15 environ ou après 18 h 30.

Merci. DM ».

Courriel du 28 juillet 2017 :

« *Bonsoir,*

Pour votre information, après demain, je déposerai 3 chèques LCL à la case de la compta le vendredi 28 juillet 2017 à la boutique à savoir :

(...).

d.M. ».

Courriel du 9 août 2017 :

« *Bonsoir,*

Je vous remercie svp pour jeudi soir de préparer si votre emploi du temps vous le permet les éditions en format « papier » de la liste des pièces et de la « YVA sur encaissements » pour juillet 2017.

Ainsi que les relevés bancaires originaux de juillet 2017.

Afin que je puisse récupérer les éléments en début de matinée le vendredi 11 août 2017 de cette semaine. Merci.

Bien à vous.

d. M. ».

Courriel du 3 novembre 2017 :

« *(...).*

Pour mémoire je vous rappelle nos accords que j'ai eu avec Madame.

Dans un premier temps lorsque Madame m'a demandé de saisir les factures sur place à votre magasin au Larvotto il était convenu que je pouvais venir lorsque je pouvais n'importe quel jour de la semaine du lundi au vendredi de 8 h du matin à 20 h le soir.

Puis Madame m'a demandé de venir un jour que l'on se fixe dans la semaine, j'ai donc mis en place le lundi matin.

Ce qui est juste pour pouvoir mieux s'organiser en équipe.

Mais je viendrai tous les lundis matin (à 80 % annuellement) pour saisir les factures d'achats sur place.

Mais ce ne sera jamais du 100 % ; il y a des moments dans l'année ou je changerai le jour comme je l'ai déjà fait pour la semaine prochaine en vous avertissant à l'avance en vous disant avec votre accord voilà je viendrai vendredi car lundi je ne pourrai pas ou un autre jour selon les cas. J'ai commencé avec vous cette expérience le 1er octobre.

Je suis venu tous les lundis à part lundi prochain que je ne viendrai pas.

Cela me permet de pouvoir travailler également sur les autres dossiers clients que j'ai en charge.

Il en va de même pour vous ; lorsque vous voulez me voir avec Willy par exemple ; pour me libérer et être disponible avec votre société il faut bien qu'un autre client me libère (...) ».

L'employeur produit encore une sommation interpellative en date du 17 décembre 2019, dressée par Maître Claire NOTARI, Huissier de Justice, auprès de Monsieur Luca B. salarié de la S.A.R.L. BG & CO, de laquelle il ressort que :

- Monsieur d. M. passait au magasin pour prendre ou remettre des papiers administratifs et de comptabilité,
- Monsieur d. M. n'avait pas de poste de travail au X2
- Monsieur d. M. passait au magasin de manière irrégulière,
- il n'a jamais été demandé à Monsieur Luca B. de ne pas parler à Monsieur d. M.
- Monsieur d. M. n'a jamais effectué de petites manutentions.

Il s'évince de l'ensemble de ces éléments que Monsieur d. M. disposait d'une liberté totale dans l'organisation de son travail et qu'il ne venait dans l'entreprise que pour déposer et récupérer des documents utiles pour exécuter ses tâches.

Par ailleurs, les quelques jours de présence dans l'entreprise se déroulaient dans le magasin du Larvotto et non dans celui de l'avenue Saint-Laurent.

Dans ces circonstances, les mauvaises conditions de travail tenant à l'exiguïté du bureau ne sont pas avérées.

Sur la surveillance permanente par le biais de la vidéo

L'employeur ne développe aucune argumentation à ce titre et ne produit aucun élément.

Il est constant, ainsi qu'il a été relevé supra, que l'employeur avait installé un système de vidéosurveillance en toute illégalité

La Commission de Contrôle des Informations Nominatives a rendu une délibération n° 2010-13 le 3 mai 2010 portant recommandations sur les dispositifs de vidéosurveillance mis en œuvre par les personnes physiques ou morales de droit privé, de laquelle il résulte que :

« *(...).*

Par ailleurs, la Commission tient à rappeler que, conformément aux principes directeurs adoptés par le Comité Européen de Coopération Juridique du Conseil de l'Europe :

«Toute activité de vidéosurveillance suppose de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que cette activité soit conforme aux principes en matière de protection des données à caractère personnel, notamment :

(...)

- de limiter le recours à des systèmes de vidéosurveillance sur le lieu de travail à des exigences organisationnelles et /ou de production, ou à des fins de sécurité au travail. Ce système ne doit pas avoir pour but la surveillance délibérée et systématique de la qualité et de la quantité du travail individuel sur le lieu de travail. Les employés ou leurs représentants devraient être informés ou consultés avant l'introduction ou la modification de tout système de vidéosurveillance. Lorsque la procédure de consultation révèle qu'il y a un risque de violation du droit des employés au respect de leur vie privée et de la dignité humaine leur consentement devrait être recherché. En cas de litige ou de revendication, les employés devraient pouvoir se servir des enregistrements réalisés ;»*

(...).

La Commission considère que, compte tenu du caractère intrusif des dispositifs de vidéosurveillance traitant les informations nominatives et des informations qui peuvent y être associées, la mise en œuvre de tels dispositifs n'est admissible que dans le cadre des fonctionnalités suivantes :

- assurer la sécurité des personnes ;*
- assurer la sécurité des biens ;*
- permettre le contrôle d'accès ;*
- permettre la constitution de preuve en cas d'infraction.*

(...).

En outre, elle considère que le dispositif de vidéosurveillance ne doit pas :

- permettre de contrôler le travail ou le temps de travail d'un salarié ;*
- conduire à un contrôle permanent et inopportun des personnes concernées.*

(...).

La Commission rappelle que l'existence d'un système de vidéosurveillance doit être portée à la connaissance des personnes concernées, conformément à l'article 13 de la loi n° 1.165, modifiée.

Ainsi, aux termes de l'article 14 de la loi n° 1.165 du 23 décembre 1993, modifiée, cette information doit comporter :

- l'identité du responsable de traitement et le cas échéant, celle de son représentant à Monaco ;*
- la finalité du traitement ;*
- l'identité des destinataires ou des catégories de destinataires des informations ;*
- l'existence d'un droit d'accès aux informations les concernant.*

La Commission estime donc que les personnes concernées doivent être informées de l'ensemble de ces mentions par tous moyens qu'il appartient au responsable de traitement de déterminer.

Nonobstant ces modalités d'informations, la Commission demande que l'information relative à l'exploitation d'un système de vidéosurveillance soit dispensée, dans tous les cas, par le biais d'un panneau d'affichage mentionnant l'existence de ce dispositif. Cet affichage doit garantir une information visible, lisible, claire et permanente de la personne concernée.

(...).».

Force est de constater que la S.A.R.L. BG & CO n'a pas respecté ces prescriptions, la Commission l'ayant enjointe de supprimer le système de vidéosurveillance mis en place.

Pourtant, l'éventuelle absence de déclaration auprès de la CCIN de ce système de vidéosurveillance peut, le cas échéant, constituer un manquement, voire une infraction, de la part de l'employeur mais n'est pas en soit la démonstration que Monsieur d. M. aurait été harcelé moralement de par la présence de ces caméras.

Il convient en effet de rappeler que la présence de Monsieur d.M.au sein de l'entreprise était particulièrement limitée, la seule présence de caméra ne permettant de conclure, de facto, à l'existence d'un harcèlement moral.

Cependant, l'employeur ne peut placer tout ou partie de son personnel sous surveillance constante, générale et permanente avec des caméras filmant les salariés jour et nuit sur le poste de travail, ni opérer une surveillance systématique et permanente.

En l'espèce, Madame Stéphanie L. ancienne salariée, atteste de son sentiment d'être sans cesse épiée par les époux G. de même que les autres salariés.

Madame J. R. ancienne salariée, ajoute que Madame B. G. passait son temps à surveiller tout ce qui se passait dans les deux magasins, en faisant sans cesse des remarques.

Monsieur d. M. bien que peu présent, dans l'entreprise, a pu légitimement se sentir épié dans ses faits et gestes, et se sentir harcelé moralement, ce qui justifie la condamnation de l'employeur à indemniser son préjudice moral à hauteur de la somme de 5.000 euros, avec intérêts au taux légal à compter de la décision.

Sur l'achat et l'installation de matériel informatique

Le remboursement des sommes que Monsieur d. M. indique avoir engagées pour exercer ses fonctions ne saurait prospérer dans la mesure où il ne démontre pas que les achats réalisés sont en lien avec son activité salariée au sein de la société défenderesse ; alors surtout qu'il occupait d'autres emplois salariés et qu'il exerçait une activité libérale.

Sur la rupture

En application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part (cause illicite ou illégale, détournement des dispositions d'ordre public, intention de nuire, précipitation, brutalité, légèreté blâmable).

Toutefois, l'exercice par l'employeur de ce droit, sans que le salarié soit rempli de ses droits, est de nature à rendre la rupture fautive et à justifier l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729, au même titre qu'une rupture revêtant une forme abusive (Cour de révision du 9 mai 2003 PE. c/

S.A.M. TRANSOCEAN MARITIME AGENCIES).

Il appartient au demandeur de rapporter la preuve, au soutien de sa demande en paiement de dommages et intérêts, de l'existence de l'abus commis dans l'exercice du droit unilatéral de rupture et du préjudice qui en est résulté.

Alors en effet que la preuve de l'abus dans le droit de licencier incombe au salarié qui s'en prévaut, la détermination de l'excès commis par l'employeur dans l'exercice du droit unilatéral de résiliation que lui reconnaît la loi relève en effet du pouvoir souverain d'appréciation des juridictions saisies et peut induire un contrôle indirect du motif de rupture à l'effet de déterminer si celui-ci est fallacieux, c'est-à-dire s'il procède d'une volonté insidieuse de tromperie ou s'il présente un caractère spécieux lui ôtant sa loyauté.

À ce titre, la jurisprudence monégasque considère que le licenciement fondé sur un faux motif ou un motif fallacieux constitue un abus. Par ailleurs, la jurisprudence civile relative à l'abus de droit en caractérise également l'existence en l'absence de motif légitime à exercer le droit.

Pour autant, le motif fallacieux se caractérise par la fausseté du grief invoqué combinée à la volonté de tromperie et de nuisance de celui qui l'invoque.

En l'espèce, Monsieur d. M. ne fait état d'aucun motif fallacieux ayant présidé à son licenciement, de sorte que l'éventuel abus dans les circonstances entourant la rupture ne pourrait donner lieu qu'à l'indemnisation du préjudice moral du demandeur.

Les pièces du dossier montrent que l'employeur a :

- convoqué Monsieur d. M. à un entretien par courriel en date du 15 février 2018, devant se dérouler le 23 février 2018, en ces termes :

« Monsieur,

Je vous informe que je souhaite vous rencontrer pour un entretien au cours duquel j'évoquerai les relations contractuelles que vous avez avec la SARL BG & Co.

À cet effet, je vous demande de bien vouloir vous présenter le vendredi 23 février 2018 à 8h30 à notre établissement secondaire au X3

Dans l'intervalle, vous êtes dispensé de vous présenter sur votre lieu de travail. Bien entendu les horaires qui auraient pu être réalisés vous seront rémunérés.

Cordialement.

J-f G. ».

- licencié Monsieur d. M. par lettre du 23 février 2016.

Il n'est pas contestable que l'entretien préalable a eu lieu en présence de Monsieur j-f G. associé de la S.A.R.L. BG & CO, Madame b. G. en étant la Gérante.

Tenant la finalité de l'entretien préalable, c'est l'employeur lui-même qui doit, en principe, être présent à l'entretien. Il peut cependant se faire assister par un « *représentant* », le responsable du personnel semblant le plus qualifié pour ce faire.

Il en résulte que l'entretien préalable a été mené par une personne n'ayant pas qualité.

En agissant de la sorte, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable, ce qui confère à la rupture un caractère abusif.

La rupture est en outre intervenue de manière brutale, dans la mesure où Monsieur d. M. n'a pas pu anticiper la rupture qui lui a seulement été annoncée au moment de sa mise en œuvre ; en effet, l'objet de l'entretien était ignoré du salarié puisqu'il était seulement mentionné dans la lettre de convocation qu'il était destiné à évoquer les relations contractuelles entre les parties.

L'employeur a dispensé le salarié de toute présence dans l'entreprise et d'exécution de son préavis, ce qui se justifie eu égard au sms particulièrement vindicatif de Monsieur d. M. adressé à Madame b. G. le 14 février 2018, et dans lequel il indique qu'il ne démissionnera pas et qu'il appartient à Monsieur j-f G. de le licencier sur le fondement de l'article 6 « *comme convenu avec le chiffrage que nous avons fait ensemble* », ajoutant : « *c'est au tribunal que nous allons terminer* ».

Enfin, les droits de Monsieur d. M. ont été respectés puisqu'il a perçu l'intégralité des sommes auxquelles il pouvait prétendre, à l'issue de son préavis non exécuté.

En définitive, les circonstances entourant ladite rupture sont dès lors abusives, justifiant l'allocation à Monsieur d.M.de dommages et intérêt en réparation de son préjudice moral.

En effet, il est de principe que toute demande de dommages et intérêts formée du chef d'un abus dans les conditions de mise en œuvre de la rupture, et non d'un abus dans la prise de décision, ne peut être admise qu'en ce qui concerne le préjudice moral qui résulte du contexte ayant présidé à sa mise en œuvre, et ce, à l'exclusion du préjudice matériel qui serait résulté d'un licenciement abusif dans son principe.

En l'état de l'analyse qui précède et des éléments d'appréciation produits, le préjudice apparaît devoir être justement évalué à la somme de **2.500 euros**, avec intérêt au taux légal à compter de la présente décision.

Sur la demande de dommages et intérêts pour procédure abusive

Le licenciement ayant été déclaré abusif, la demande de dommages et intérêts présentée par la défenderesse ne saurait aboutir.

Sur l'exécution provisoire

Il n'est pas justifié pour le surplus des conditions nécessaires au prononcé de l'exécution provisoire autre que l'exécution provisoire de droit prévue par les dispositions de l'article 60 de la loi n° 446 du 16 mai 1946.

Sur les dépens

Partie succombante, la S.A.R.L. BG & CO sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

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

Condamne la S. A. R. L. BG & CO à payer à Monsieur d. M. la somme de **5.000 euros (cinq mille euros)** à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral causé par le harcèlement moral dont il a été victime, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Dit que le licenciement de Monsieur d. M. par la société à responsabilité limitée BG & CO est abusif ;

Condamne la S. A. R. L. BG & CO à payer à Monsieur d. M. la somme de **2.500 euros (deux mille cinq cents euros)** à titre de dommages et intérêts en réparation de son préjudice moral, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision ;

Déboute Monsieur d. M. du surplus de ses demandes ;

Déboute la S. A. R. L. BG & CO de ses demandes ;

Condamne la S. A. R. L. BG & CO aux dépens du présent jugement ;

Ainsi jugé par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Francis GRIFFIN, Jean-Pierre DESCHAMPS, membres employeurs, Messieurs Hubert DUPONT-SONNEVILLE, Bruno AUGÉ, membres salariés, et lecture étant considérée comme donnée à l'audience publique, au Palais de Justice, le huit octobre deux mille vingt, par Monsieur Michel SORIANO, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Francis GRIFFIN, Jean-Pierre DESCHAMPS, Hubert DUPONT-SONNEVILLE et Bruno AUGÉ, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais.

PRINCIPAUTÉ DE MONACO

