

Tribunal du travail, 28 janvier 2022, Monsieur m. C. c/ ENTREPRISE MONÉGASQUE DE TRAVAUX (E.M.T.)

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	28 janvier 2022
<i>IDBD</i>	20365
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2022/01-28-20365>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Licenciement - Validité du motif - Appréciation du moment

Licenciement - Caractère abusif - Indifférence du harcèlement au travail

Harcèlement au travail - Loi n° 1.457 du 12 décembre 2017 - Conflit de lois dans le temps

Résumé

Il y a lieu de constater que le licenciement a été prononcé pour absence prolongée entraînant une désorganisation de l'entreprise nécessitant un remplacement définitif. Les fonctions qu'occupaient M. C. étaient particulièrement techniques, comme le démontre les différentes formations dont il a dû bénéficier, et nécessitaient un niveau de compétence et de technicité qui ne pouvait être comblé par n'importe quel travailleur intérimaire. Ainsi, la nécessité de remplacement définitif était bien réelle et justifiait le licenciement de M. C. La question de savoir, d'une part, si M. C. a été victime de harcèlement, ce qui constituerait une violation de l'exécution de bonne foi du contrat de travail et, d'autre part, si ce harcèlement a été la cause de l'arrêt maladie de M. C. n'a pas d'incidence sur la validité ou non du motif du licenciement et ne peut être analysé qu'au titre du préjudice causé du fait des mauvaises conditions de travail.

Le fait que M. V. ait cessé sa relation de travail avec la société E.M.T. au 9 septembre 2016, pour des motifs qui ne nous sont pas connus, est inopérant et ne confère pas à la décision de licenciement pour absence prolongée nécessitant un remplacement définitif un caractère non valable, la validité du motif s'appréciant au moment du licenciement et non pas plus de cinq mois après. Il peut d'ailleurs être souligné qu'un autre électricien mécanicien (même intitulé de poste que M. V.) demeurait en fonction jusqu'en janvier 2018 et que, dès le 19 décembre 2016, un technicien de maintenance pouvant prêter appui aux mécaniciens d'entretien selon les termes du contrat de travail de M. C. était embauché. En conséquence, le motif du licenciement de M. C. était valable et il sera débouté de ses demandes.

Le motif étant valable, il appartient à M. C. de démontrer qu'une raison fallacieuse aurait déterminé son employeur à le licencier ou qu'un abus aurait été commis dans sa mise en œuvre. L'éventuel lien entre le harcèlement que M. C. déplore avoir subi et la rupture du contrat de travail ne peut conférer en soi au licenciement un caractère abusif. En effet, si la maladie de M. C. devait trouver son origine dans un harcèlement au travail, cela n'ôterait pas la validité d'un licenciement intervenu pour une absence prolongée ayant perturbé le fonctionnement de l'entreprise et nécessité un remplacement définitif. Aucun des éléments produits au débat ne permet par ailleurs de considérer que l'employeur aurait eu un motif autre que celui invoqué pour licencier Monsieur m. C. et qu'il aurait usé de procédés abusifs. Au contraire, l'employeur a respecté la procédure et rempli son salarié de ses droits.

M. C. déplore avoir été victime de harcèlement au travail, ayant engendré une profonde dépression, l'ayant empêché de reprendre le travail jusqu'à son licenciement. Il fonde ses prétentions sur les dispositions de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017. Or, cette loi est postérieure aux faits évoqués par M. C. et n'est pas applicable à la cause. En revanche, l'employeur était tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, ce qui implique qu'il garantisse que son employé ne subisse pas de harcèlement, de brimades ou d'insultes. À défaut de démontrer que son employeur avait connaissance et aurait pu avoir connaissance de l'anxiété ressentie par le demandeur, l'employeur ne peut être tenu pour responsable de la dégradation de son état de santé.

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

En la cause de Monsieur m. C., demeurant à NICE (06000) ;

Demandeur, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au Barreau de Nice ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque dénommée ENTREPRISE MONÉGASQUE DE TRAVAUX (E.M.T.), dont le siège social se situe 13 boulevard Princesse Charlotte à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur près la même Cour, et plaidant par Maître Agnès BALLEREAU-BOYER, avocat au Barreau de Grasse ;

d'autre part ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance reçue le 17 juin 2019 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 7-2019/2020 ;

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 9 juillet 2019 ;

Vu les conclusions de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Monsieur m. C. en date des 12 décembre 2019, 21 octobre 2020 et 11 mars 2021 ;

Vu les conclusions de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur au nom de la S.A.M. ENTREPRISE DE TRAVAUX (E.M.T.), en date du 9 juillet 2020 ;

Après avoir entendu Maître Aurélie SOUSTELLE, avocat au Barreau de Nice, pour Monsieur m. C. et Maître Agnès BALLEREAU-BOYER, avocat au Barreau de Grasse, pour la S.A.M. ENTREPRISE MONÉGASQUE DE TRAVAUX (E.M.T.), en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Monsieur m. C. a été embauché par contrat à durée indéterminée à compter du 1er juin 2005 par la société anonyme monégasque ENTREPRISE MONÉGASQUE DE TRAVAUX (ci-après E.M.T.) en qualité de Chaudronnier, puis en qualité de Mécanicien d'Entretien à compter du 31 octobre 2012 et licencié par lettre du 23 mars 2016 après une longue période de maladie.

Soutenant que le motif de son licenciement n'est pas valable et que la rupture du contrat a été abusive, mais également que les conditions de travail étaient intolérables, Monsieur m. C. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 8 juillet 2019, attiré la S.A.M. E.M.T. devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail à l'effet d'obtenir sa condamnation à :

- 16 000 euros d'indemnités de licenciement (avant déduction de l'indemnité de congédiement),
- 80 000 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et mauvaises conditions de travail,
- intérêts au taux légal,
- l'exécution provisoire de la décision.

Il sollicite le rejet de la pièce adverse n° 16 pour ne pas comporter les mentions obligatoires.

À l'appui de ses prétentions, Monsieur m. C. fait valoir que :

- ses conditions de travail se sont longuement dégradées jusqu'au 28 octobre 2014, date à laquelle il était victime d'un malaise sur son lieu de travail et était conduit au C.H.P.G.,
- il avait subi, des pressions, surcharge de travail, menaces de licenciement, propos et menaces à caractère raciste de la part de la Direction et de collègues, subissant un véritable harcèlement,
- de nombreux collègues de travail en attestaient, particulièrement du comportement du Directeur Général, Monsieur e. H.
- suite aux propos et notamment à la menace de sanction du Chef d'Exploitation le 28 octobre 2014 il s'était effondré,
- une procédure aux fins de voir reconnaître son malaise en accident du travail avait été initiée et rejetée par les Tribunaux. Il avait néanmoins reconnu que le syndrome anxiodépressif l'affectant était le résultat d'une action lente et répétée de son employeur ainsi que de certains de ses collègues du fait de conditions de travail devenues difficiles,
- il avait alors été dans l'incapacité de reprendre son travail jusqu'à son licenciement,
- il a entamé un suivi psychologique important à compter du 7 novembre 2014 pour un épisode dépressif majeur associé à un trouble anxieux survenu dans un contexte d'allégation de souffrance au travail,
- il n'a pas un tempérament fragile et est d'ailleurs sapeur-pompier volontaire depuis le 1er septembre 1999,
- alors qu'il était en arrêt de travail, son employeur lui adressait un courrier, sans le sanctionner, relatif à une prétendue altercation du 23 octobre 2014,
- si une altercation verbale avait eu lieu avec un collègue de travail le 23 octobre, ce dernier attestait de ce qu'ils s'étaient mutuellement excusés et que la situation avait été la conséquence d'une surcharge de travail et d'une pression permanente,
- le licenciement n'est pas fondé, comme prétendu, sur des problèmes d'organisation et de suivi de la maintenance du matériel puisque sur la période d'absence aucun mécanicien d'entretien n'a été engagé,
- quant à l'embauche en contrat à durée déterminée à compter du 27 avril 2015 d'un électricien/mécanicien maintenance ouvrier polyvalent, rien ne démontre qu'elle ait été spécifique pour pallier l'absence de Monsieur m. C.
- cet employé est en tout état de cause sorti des effectifs en avril 2016,
- ayant perçu une indemnité de congédiement de 6 902,49 euros, il lui reste à percevoir 8 961,27 euros à titre d'indemnité de licenciement en application de l'article 2 de la loi n° 845,
- étant pris en charge par Pôle Emploi depuis son licenciement, il subit un préjudice financier de 17 083,20 euros par an.

En défense, la S.A.M. E.M.T. sollicite le rejet des demandes adverses et soutient que :

- le travail de Monsieur m. C. a toujours donné entière satisfaction à son employeur et aucun incident n'a jamais été déploré,
- le 24 octobre 2014 la Direction était informée d'un incident survenu la veille au cours duquel Monsieur m. C. avait été à l'origine d'une altercation avec l'un de ses collègues, Monsieur f. C. DE F. sur son lieu de travail et pendant ses horaires de travail, et avait fait preuve d'un déferlement d'insultes et de menaces, proférant même des menaces de mort,

- son retour au travail, le 28 octobre (suite au week-end et à un jour de congés payés), la direction avait souhaité s'entretenir avec Monsieur m. C.
- il avait alors été pris de bouffées de chaleur en se rendant dans le bureau de la direction puis avait fait part de son inconfort au Directeur d'Exploitation qui lui avait suggéré d'aller se rafraîchir à l'extérieur,
- il subissait alors un malaise et était transporté à l'hôpital par les sapeurs-pompiers, il en était ressorti le soir même avec un premier arrêt de travail de quatre jours,
- le 30 octobre 2014 la S.A.M. E.M. T adressait un courrier à Monsieur m. C. pour retranscrire factuellement les faits, sans prendre de sanction à son endroit compte-tenu du décalage entre les faits commis et l'état d'esprit qui l'avait toujours animé jusqu'alors,
- dès le 29 octobre 2014, Monsieur m. C. avait entamé des démarches pour voir reconnaître son malaise en accident du travail, expliquant au cours de cette procédure que son inconfort avait débuté en se rendant dans le bureau de la direction et sans imputer, comme actuellement, son malaise aux propos tenus par Monsieur p. O.
- au terme d'un jugement du 19 janvier 2017, le Tribunal de première instance refusait de qualifier l'incident du 28 octobre 2014 en accident du travail,
- les récriminations quant à ses conditions de travail étaient portées par Monsieur m. C. dès le 5 janvier 2015 auprès de l'Inspection du Travail, qui n'y donnait aucune suite,
- aucune surcharge de travail n'a été imposée à Monsieur m. C. tel qu'en atteste l'analyse des heures sur le livre de paie,
- il a lui-même indiqué dans la gazette de l'entreprise, en février 2014, que l'ambiance était sereine,
- les attestations produites par Monsieur m. C. pour étayer ses dires émanent d'un employé licencié en décembre 2011, d'un employé sorti des effectifs le 9 janvier 2015 après avoir été absent au cours de toute l'année 2014 et d'un employé n'ayant travaillé que trois jours entre février et octobre 2014,
- face aux prolongations d'arrêts de travail de Monsieur m. C. et aux perturbations subies, la société anonyme monégasque E.M.T. lui demandait le 2 mars 2016 s'il était envisageable qu'il puisse reprendre le travail ; en réponse, il était adressé une nouvelle prolongation d'arrêt,
- le 23 mars 2016 la société anonyme monégasque E.M.T. mettait alors fin au contrat de travail en raison de la perturbation du fonctionnement et de l'organisation de l'entreprise concernant la maintenance du matériel, l'absence de visibilité sur la durée de l'absence ne permettant pas de conserver les collaborateurs successifs ne souhaitant pas multiplier les contrats temporaires,
- en effet après avoir réparti la charge de travail de Monsieur m. C. entre ses collègues de travail, la société anonyme monégasque E.M.T. était contrainte de faire appel à des contrats précaires, avant d'envisager son remplacement définitif.

SUR CE,

Sur la nullité de la pièce n° 16 de la défenderesse

La pièce n° 16 produite par la S.A.M. E.M.T. est une attestation de Monsieur f. C. DE F. qui ne comporte ni la mention relative à ses liens avec les parties ni celle relative aux sanctions encourues en cas de fausse déclaration.

Dans ces conditions cette pièce est nulle pour ne pas respecter les dispositions de l'article 324 3°, 4° et 5° du Code de procédure civile.

Sur la validité du motif du licenciement

En préambule, il y a lieu de constater que le licenciement a été prononcé pour absence prolongée entraînant une désorganisation de l'entreprise nécessitant un remplacement définitif.

La question de savoir, d'une part, si Monsieur m. C. a été victime de harcèlement, ce qui constituerait une violation de l'exécution de bonne foi du contrat de travail et, d'autre part, si ce harcèlement a été la cause de l'arrêt maladie de Monsieur m. C. n'a pas d'incidence sur la validité ou non du motif du licenciement et ne peut être analysé qu'au titre du préjudice causé du fait des mauvaises conditions de travail.

Suite à un arrêt de travail ininterrompu depuis le 28 octobre 2014, Monsieur m. C. a été licencié par lettre du 23 mars 2016 au motif que :

« - Votre absence prolongée perturbe fortement le fonctionnement et l'organisation de notre entreprise en ce qui concerne la maintenance du matériel,

- Nous avons été contraints de multiplier les contrats intérimaires et les contrats à durée déterminée pour pallier votre absence,

- L'absence de visibilité sur la durée de votre absence ne nous a pas permis de conserver ces collaborateurs successifs qui n'ont pas souhaité multiplier des contrats temporaires,

- L'absence d'un collaborateur formé pour assurer les tâches de maintenance qui vous étaient dévolues nuit gravement au fonctionnement de l'entreprise et nous avons pris la décision de procéder à votre remplacement définitif. ».

Ce licenciement fait suite à un premier courrier du 2 mars 2016 dans lequel l'employeur évoquait les difficultés rencontrées du fait de l'absence prolongée de Monsieur m. C. et lui demandait s'il envisageait de reprendre le travail prochainement, à défaut de quoi il serait envisagé son remplacement définitif par le recrutement en contrat à durée indéterminée d'un collaborateur recruté en contrat à durée déterminée pour le remplacer.

Ce courrier restera sans réponse et il se déduit des termes de la lettre de licenciement qu'une nouvelle prolongation d'arrêt de travail jusqu'au 22 mai 2016 avait été envoyée par Monsieur m. C. entre temps.

Le critère de l'absence de visibilité sur la durée de l'absence est dès lors rempli.

Pour apprécier si l'absence prolongée engendrait des difficultés insurmontables et nécessitait le remplacement définitif, il convient, après avoir rappelé que l'absence perdurait depuis dix-sept mois, de se référer aux fonctions de Monsieur m. C.

Il était selon son certificat de travail, Mécanicien d'Entretien niveau 4 échelon 2 depuis le 31 octobre 2012.

L'avenant au contrat de travail du 2 novembre 2012 lui confiait notamment les missions suivantes :

- Assurer le dépannage, l'entretien courant et la maintenance des installations de la centrale à béton et des matériels associés,
- Réaliser les travaux d'installation, de modification ou d'amélioration des installations de la centrale à béton et des matériels associés,
- S'assurer de la conformité des réparations et des travaux «.

Il pouvait être assisté dans ses missions par les manœuvres et pouvait solliciter l'appui du technicien de maintenance.

En 2013 et 2014 il a suivi des formations » engins de manutention «, » interventions élémentaires de remplacement et raccordement sur installations électriques « et » sauveteur secouriste du travail «.

L'employeur prétend que l'absence de Monsieur m. C. a engendré des difficultés d'organisation et a conduit à la multiplication de contrats temporaires.

Il produit son registre du personnel qui fait apparaître sur la période d'absence les embauches suivantes :

- M. C. Électricien Mécanicien du 1er avril 2015 au 2 janvier 2018,
- M. V. Électricien Mécanicien du 27 avril 2015 au 9 septembre 2016,
- M. D. Technicien Maintenance du 19 décembre 2016 au 22 juillet 2017.

Par ailleurs, il produit une attestation de M.G.T.T. Intérim, qui a pourvu la S.A.M. E.M.T. avec :

- M. B. Électrotechnicien du 17 novembre 2014 au 1er avril 2015,
- M. C. Électrotechnicien (enregistré comme Électricien mécanicien à compter du 1er avril 2015 sur le registre du personnel) du 2 février 2015 au 31 mars 2015,
- M. S. Technicien Maintenance du 1er août 2015 au 18 septembre 2015,
- M. A. Électrotechnicien du 7 septembre 2015 au 30 octobre 2015.

Si jusqu'au mois de février 2015 il semble que l'absence de Monsieur m. C. n'ait pas été palliée par des embauches, l'employeur démontre avoir procédé à un remplacement temporaire à compter du mois de février 2015 et jusqu'à la date du licenciement, moment où l'on doit se placer pour apprécier la validité du motif du licenciement et donc la nécessité de résoudre les dysfonctionnements occasionnés dans l'entreprise.

Concernant Monsieur V. l'employeur produit son contrat à durée déterminée initial, du 27 avril 2015 au 29 avril 2016. Il était engagé comme Électricien/Mécanicien Maintenance-Ouvrier polyvalent de centrale à béton, classification ouvrier - niveau 3 - échelon 2.

Ses missions d'Électricien/Mécanicien Maintenance de centrale à béton consistaient en :

- Effectuer des opérations de maintenance corrective dans une unité de production de prêt à l'emploi,
- Effectuer des opérations de maintenance préventive dans une unité de production de béton prêt à l'emploi,
- Effectuer des opérations de maintenance d'amélioration dans une unité de production de béton prêt à l'emploi,
- Effectuer des opérations de rénovation/reconstruction dans une unité de production de béton prêt à l'emploi,
- Effectuer des travaux neufs dans une unité de production de béton prêt à l'emploi ».

Ces fonctions sont similaires à celles qu'exerçait Monsieur m. C. et l'employeur rapporte la preuve qui lui incombe de ce que cette embauche a été réalisée, en remplacement de son absence prolongée.

D'autres aides ponctuelles ont été apportées sur la période par le recrutement pour des missions d'intérim d'employés ayant la même qualification professionnelle que Monsieur V.

Suite aux courriers du mois de mars 2016 indiquant qu'un remplacement définitif était devenu indispensable, Monsieur V. a vu son contrat de travail modifié en un contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les fonctions qu'occupaient Monsieur m. C. étaient particulièrement techniques, comme le démontre les différentes formations dont il a dû bénéficier, et nécessitaient un niveau de compétence et de technicité qui ne pouvait être comblé par n'importe quel travailleur intérimaire.

Ainsi, la nécessité de remplacement définitif était bien réelle et justifiait le licenciement de Monsieur m. C.

Le fait que Monsieur V. ait cessé sa relation de travail avec la société E.M.T. au 9 septembre 2016, pour des motifs qui ne nous sont pas connus, est inopérant et ne confère pas à la décision de licenciement pour absence prolongée nécessitant un remplacement définitif un caractère non valable, la validité du motif s'appréciant au moment du licenciement et non

pas plus de cinq mois après. Il peut d'ailleurs être souligné qu'un autre électricien mécanicien (même intitulé de poste que Monsieur V. demeurait en fonction jusqu'en janvier 2018 et que, dès le 19 décembre 2016, un technicien de maintenance (pouvant prêter appui aux mécaniciens d'entretien selon les termes du contrat de travail de Monsieur m. C. était embauché.

En conséquence, le motif du licenciement de Monsieur m. C. était valable et il sera débouté de ses demandes.

Sur le caractère abusif du licenciement

Le motif étant valable il appartient à Monsieur m. C. de démontrer qu'une raison fallacieuse aurait déterminé son employeur à le licencier ou qu'un abus aurait été commis dans sa mise en œuvre.

L'éventuel lien entre le harcèlement que Monsieur m. C. déplore avoir subi et la rupture du contrat de travail ne peut conférer en soi au licenciement un caractère abusif. En effet, si la maladie de Monsieur m. C. devait trouver son origine dans un harcèlement au travail, cela n'ôterait pas la validité d'un licenciement intervenu pour une absence prolongée ayant perturbé le fonctionnement de l'entreprise et nécessité un remplacement définitif.

Aucun des éléments produits au débat ne permet par ailleurs de considérer que l'employeur aurait eu un motif autre que celui invoqué pour licencier Monsieur m. C. et qu'il aurait usé de procédés abusifs.

Au contraire, l'employeur a respecté la procédure et rempli son salarié de ses droits.

Monsieur m. C. sera dès lors débouté de ses demandes à ce titre.

Sur les conditions d'exécution du contrat de travail

Monsieur m. C. déplore avoir été victime de harcèlement au travail, ayant engendré une profonde dépression, l'ayant empêché de reprendre le travail jusqu'à son licenciement. Il fonde ses prétentions sur les dispositions de la loi n° 1.457 du 12 décembre 2017. Or, cette loi est postérieure aux faits évoqués par Monsieur m. C. et n'est pas applicable à la cause. En revanche, l'employeur était tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, ce qui implique qu'il garantisse que son employé ne subisse pas de harcèlement, de brimades ou d'insultes.

Contrairement à ce que l'employeur affirme, Monsieur m. C. ne limite pas ses doléances à compter de l'année 2014, mais se plaint également de menaces, insultes et sanctions antérieures, tel que cela ressort de ses conclusions mais également de la lettre qu'il avait adressée à l'Inspection du Travail le 5 janvier 2015 : *« ces menaces de licenciements ne sont pas nouvelles. Nous avons déjà été menacés à plusieurs reprises en 2012, ma fonction de délégué du personnel de 2011 à 2014 m'a valu des propos de type chantage (...) »*.

Par ailleurs, la Tribune des Délégués, rédigée conjointement par le Délégué du Personnel Titulaire et Monsieur m. C. en sa qualité de Délégué Suppléant en février 2014, ne peut constituer un aveu d'absence de difficultés personnelles au travail pour le demandeur. En effet, cette Tribune n'a pas vocation à porter des revendications individuelles du Délégué du Personnel Suppléant, mais surtout sa rédaction même n'écarte nullement la moindre difficulté, les délégués se contentant d'indiquer *« nous n'avons pas été sollicités par vos idées ou remarques (...) Nous en déduisons que l'ambiance est sereine »*.

Ainsi, il convient d'apprécier sur la période de fonction de Monsieur m. C. les éléments de preuve apportés par le demandeur au soutien de ses demandes.

Par jugement du 19 janvier 2017, le Tribunal de première instance, saisi d'une demande de reconnaissance d'accident du travail, a débouté Monsieur m. C. de sa demande mais apprécié les éléments suivants :

- un climat social délétère s'est installé au sein de l'entreprise du fait de cadences de travail soutenues et d'une pression excessive de l'employeur de m. C. laquelle peut s'analyser en une forme de harcèlement d'après ses déclarations.
- Ces circonstances apparaissent avoir été à l'origine, en outre, de réactions violentes ou injurieuses à son encontre de la part de certains de ses collègues.
- Les réactions manifestement inadaptées de ces individus se sont répétées depuis le mois de février 2014, même si leur antériorité n'est pas totalement exclue, dégradant les conditions de travail de m. C. pendant de nombreux mois jusqu'à l'apparition d'un syndrome maniaco-dépressif, lequel s'est manifesté le 28 octobre 2014.
- Le syndrome anxiodépressif affectant m. C. est donc le résultat d'une action lente et répétée de son employeur ainsi que de ses collègues du fait de conditions de travail devenues difficiles «.

Ce jugement a été prononcé au regard d'éléments produits par Monsieur m. C. et l'assureur-loi de l'employeur, seules parties à cette procédure.

Le Tribunal du travail, qui doit en l'espèce apprécier si Monsieur m. C. a subi du harcèlement ou des conditions de travail intolérables, doit se fonder sur les éléments produits au débat par les parties. Il ne peut être lié par une appréciation, parfois conditionnelle au surplus (*« peut s'analyser en une forme de harcèlement d'après ses déclarations »*), d'une juridiction saisie d'un autre litige entre d'autres parties.

Monsieur m. C. déplore en substance les éléments suivants :

- une dégradation des conditions de travail, avec surcharge, pressions et menaces de licenciement, fréquemment en 2014, mais également en 2012,
- des agressions physiques de collègues qui seraient relatées dans des mains courantes des 27 mars et 27 octobre 2014,
- un comportement de son Directeur d'Exploitation le 28 octobre 2014 qui aurait été agressif, menaçant et aurait sous-entendu une menace de licenciement,

- un comportement du Directeur Général, Monsieur e. H. qui proférerait des propos racistes, de manière fréquente depuis février 2014,
- un comportement du Directeur d'Exploitation qui le menaçait de licenciement toutes les semaines,
- du chantage lorsqu'il était délégué du personnel suppléant de 2011 à 2014,
- des menaces par courrier du 30 octobre 2014 alors qu'il était en arrêt de travail.

Monsieur m. C. ne démontre pas avoir été victime de chantage dans sa fonction de délégué du personnel suppléant, le délégué titulaire attestant *« nous pouvions nous exprimer à notre guise, Mr. C. prenait régulièrement la parole, en ma présence et à ma connaissance Mr. C. n'a jamais fait l'objet de la part de la direction de brimades et d'insultes à caractère raciste »*. Contrairement à ce qu'il soutient il ne peut être déduit des éléments non évoqués dans cette attestation qu'ils auraient eu lieu.

En revanche, Monsieur m. C. produit des attestations d'employés témoignant d'une ambiance délétère de travail, due au comportement des directeurs, Messieurs e. H. et p. O.

Ainsi, Monsieur j-m. M. expose *« des années plus tard la tension monte et les relations entre la direction et les ouvriers se dégrade, j'ai souvent subi des menaces, pressions au travail, insultes et intimidations par les deux directeurs, j'ai été témoin du comportement des directeurs envers mes collègues et en particulier M. C m. qu'il subissait aussi une pression permanente au travail, des insultes, à caractère raciste comme (sale arabe, bougnoule, macaque, un bon gris et sur un air moqueur et il lui disait s'il ne travaillait pas bien tu retournes chez toi dans ton pays »*.

Selon les éléments communiqués par l'employeur, Monsieur j-m. M. a été absent pour maladie du 1er janvier au 31 octobre 2014 et est sorti des effectifs en janvier 2015.

Monsieur B. indique *« À partir de 2007-2008 tout a basculé. En effet Mr. H. e. Directeur général de l'entreprise a changé son comportement au niveau relationnel envers tout le personnel ou presque. Des exigences accrues de sa part au niveau psychologique. À savoir, des pressions permanentes pour faire signer certains documents ou sinon démissionner de l'entreprise, suivi de menaces, d'insultes à caractère racial assez humiliant et ce en particulier envers Mr. C m. »*.

Monsieur B. a été en arrêt maladie du 12 février au 31 août 2014.

Il ressort de la réunion des délégués du personnel du 17 février 2014 que Monsieur B. avait effectivement refusé de signer son nouveau contrat de travail.

Monsieur j-p. G. licencié en novembre 2011, indique *« depuis de nombreuses années avant mon licenciement j'ai fait l'objets de chantage, humiliation, insultes, pression moi-même ainsi que divers collègues, j'ai subi de fortes pressions psychologiques dans le cadre de mon activité afin de me pousser à la faute ou de me pousser à démissionner, j'ai reçu de Mr. H. et p. O. des injures à caractère raciste envers certains collègues magrébin en particulier Mr. C m. le traitant de sale arabes, lui faisant de nombreuse brimade sur son travail (tu es bon à rien) tu bosses comme une merde (je vais te virer comme une merde je vais te mettre la misère, jusqu'à ce tu pètes un câble ou que tu démissionnes. Ils disaient que c'est eux dieu, qu'ils font les lois, c'est moi le big boss (Mr. H.), pour un oui ou pour un non prenait Mr. C. m. pour bouc et misère lui faisaient reproche, remarque sur son travail qu'il faisait de son mieux mais qui ne convenait surement pas ou »*.

Ces attestations sont en contradiction avec les réclamations de Monsieur m. C. auprès de l'Inspection du Travail qui fixait la majorité de ses doléances à compter de février 2014 en indiquant *« Jusqu'à la fin de l'année 2013, malgré une intense activité au sein de l'entreprise, les conditions de travail dans notre service demeuraient acceptables. Cependant, depuis la démission du responsable de maintenance, en février 2014, un certain nombre d'événements, au sein de l'entreprise, ont dégradé les conditions de travail, ce qui s'est répercuté sur ma santé et ma vie privée »*.

Concernant plus particulièrement les injures à caractère raciste, il exposait que *« À partir du mois de février 2014, le directeur général, Monsieur e. H. a proféré à mon encontre des propos à caractère racial, de façon ostentatoire, soutenue et fréquente. En effet, il lui arrivait, auparavant, de tenir de tel propos mais de façon suffisamment retenue et discrète qu'il ne m'était pas possible de me plaindre »*.

Or, les propos relatés par Monsieur j-p. G. qui ont nécessairement été tenus avant novembre 2011, ainsi que ceux exposés par Messieurs j-m. M. et B. n'ont rien de retenus ou discrets. Par ailleurs, ils témoignent d'un climat de travail particulièrement dégradé depuis plusieurs années, alors que Monsieur m. C. indiquait lui-même qu'il était acceptable jusqu'à la fin de l'année 2013. Ainsi, leurs attestations ne peuvent emporter la conviction du Tribunal.

Concernant le malaise de Monsieur m. C. il convient de se référer aux pièces du dossier pour déterminer dans quelles conditions il a eu lieu, le demandeur arguant avoir subi des propos peu courtois, agressifs et que des menaces de sanctions ont été réitérées.

Or, la déclaration d'accident du travail établie le 29 octobre 2014 par Monsieur m. C. indique *« À mon arrivée au bureau du 6e étage, les bouffées de chaleur ont commencé. Par la suite mon directeur m'a invité à prendre l'air. Ensuite je me suis dirigé à l'extérieur vers les parkings (...) J'ai fait un malaise suivi d'une crise d'angoisse »*.

Monsieur p. O. atteste *« j'ai convoqué ce dernier (Monsieur m. C.) à venir me rejoindre à mon bureau afin d'entendre ses explications. À son arrivée, avant même que nous puissions échanger sur les raisons de sa convocation, il m'a informé se sentir mal et ressentir des bouffées de chaleur. Je l'ai invité à prendre l'air et l'ai accompagné à l'extérieur des bureaux. Il a par la suite fait un malaise et a été évacué par les pompiers »*.

Cette attestation est conforme aux éléments repris dans le courrier adressé à Monsieur m. C. le 30 octobre 2014, qui n'a pas été contesté dans la réponse du 19 novembre 2014.

Ainsi, les doléances de Monsieur m. C. ne sont pas confirmées, les pièces démontrant au contraire qu'aucun entretien n'a eu lieu et que le malaise du demandeur a débuté sans aucun échange.

Les termes du courrier adressé par l'employeur le 30 octobre 2014 ne peuvent s'analyser en une quelconque menace. En effet, il fait suite à une altercation entre deux employés sur leur lieu de travail au cours duquel Monsieur m. C. a grandement insulté mais également menacé d'égorgement un collègue, comme en atteste Monsieur R. présent au moment des faits, ce qui n'est d'ailleurs pas contesté. Quel que soit le contexte dans lequel cette altercation a pu intervenir et malgré les excuses échangées ensuite, l'employeur a fait un usage adapté de son pouvoir de direction en écrivant « nous avons pris la décision de ne pas vous sanctionner pour les faits qui se sont déroulés le 23 octobre dernier. Toutefois, nous vous informons que nous ne pouvons tolérer que vous insultiez et menaciez vos collègues sur votre lieu de travail et nous ne ferons preuve à l'avenir d'aucune tolérance si ces faits venaient à se reproduire ». En outre, la gravité de l'incident commandait que ce rappel à l'ordre soit adressé immédiatement après les faits, et ce bien que Monsieur m.C. se trouve en arrêt de travail.

En revanche, l'attestation de Monsieur f. C. DE F. qui expose que l'altercation verbale et la dispute avec Monsieur m. C. du 23 octobre 2014 « est la conséquence d'une surcharge de travail et d'une pression permanente mis sur nous par la Direction de la société E.M.T. à Monaco » corrobore les doléances du demandeur quant aux conditions de travail difficiles qu'il subissait et qu'il évoquait dès sa lettre du 19 novembre 2014 dans laquelle il indiquait alors « lors de ces excuses nous avons tous les deux compris que ces hausses de ton étaient liés au surcroît de travail et à la pression constante que nous vivons depuis le départ de Monsieur Serge PASTOR, mon comportement n'a en rien changé et reste le fruit des conditions de travail qui se dégradent. Situation que je déplore en espérant que tout cela s'améliore rapidement ».

Après analyse de l'intégralité des éléments produits au débat, il apparaît qu'au cours de l'année 2014, Monsieur m. C. a ressenti une surcharge au travail et une pression importante de sa direction.

Pour autant, concernant la cadence de travail prétendument soutenue, les livres de paie des années 2012 à 2014 ne font pas apparaître d'heures supplémentaires déraisonnables.

Par ailleurs, si Monsieur m. C. a pu ressentir une pression depuis le départ de son ancien responsable, rien ne démontre que cela ait pu être porté à la connaissance de son employeur. Avant l'épisode du 23 octobre 2014 aucune alerte n'avait été faite auprès d'aucun supérieur ou délégué du personnel.

Dans ces conditions il ne peut être fait reproche à l'employeur de ne pas avoir remédié à la situation et soutenu Monsieur m. C. dans son mal-être alors qu'il demeurait dans l'ignorance de cet état.

À défaut de démontrer que son employeur avait connaissance et aurait pu avoir connaissance de l'anxiété ressentie par le demandeur, l'employeur ne peut être tenu pour responsable de la dégradation de son état de santé.

Concernant d'ailleurs son état de santé, les éléments produits demeurent insuffisants. En effet, selon certificat médical du 11 février 2015, Monsieur m. C. est suivi depuis le 7 novembre 2014 pour un épisode dépressif majeur associé à un trouble anxieux généralisé dans un contexte d'allégations de souffrances au travail.

Selon certificat médical du 13 octobre 2017, Monsieur m. C. est pris en charge pour une décompensation anxiodépressive survenue dans un contexte d'allégation de souffrance au travail. Son état de santé ne lui aurait pas permis jusqu'à présent de faire des démarches administratives ou judiciaires en temps voulu.

Or, tel que cela ressort du jugement du Tribunal de première instance du 19 janvier 2017, Monsieur m. C. a assigné l'assureur-loi de son employeur en reconnaissance d'accident du travail dès le 10 juin 2016. La portée du certificat médical du Docteur B. paraît dès lors limitée pour démontrer la réalité de l'état de santé de Monsieur m. C.

Surtout, aucun élément ne permet de relier l'épisode dépressif et le trouble anxieux à la surcharge et aux pressions ressenties, les certificats médicaux ne parlant que d'allégations de souffrance au travail, sans établir de lien de causalité certain.

Sur les dépens

Monsieur m. C. succombant dans l'intégralité de ses demandes, il sera condamné aux entiers dépens de l'instance distraits au profit de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré,

Prononce la nullité de la pièce n° 16 produite par la société anonyme monégasque ENTREPRISE MONÉGASQUE DE TRAVAUX ;

Dit que le licenciement de Monsieur m. C. repose sur un motif valable ;

Dit que le licenciement n'a pas été mis en œuvre de manière abusive ;

Rejette la demande au titre des mauvaises conditions de travail ;

Rejette l'intégralité des demandes de Monsieur m. C. ;

Condamne Monsieur m. C. aux entiers dépens de l'instance distraits au profit de Maître Christophe SOSSO, avocat-défenseur, sous sa due affirmation,

Ainsi jugé par Mademoiselle Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Emile BOUCICOT, Jean-Pierre DESCHAMPS, membres employeurs, Madame Agnès ORECCHIA, Monsieur Maximilien AGLIARDI, membres salariés, et lecture étant considérée comme donnée l'audience publique au Palais de Justice, le vingt-huit janvier deux mille vingt-deux, par Mademoiselle Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Emile BOUCICOT, Jean-Pierre DESCHAMPS, Madame Agnès ORECCHIA et Monsieur Maximilien AGLIARDI, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais.