

## Tribunal du travail, 7 septembre 2022, Madame A. c/ SAM B.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 septembre 2022
<i>IDBD</i>	20664
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Conditions de travail ; Contentieux (Social)

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2022/09-07-20664>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Tribunal du Travail - Bureau de jugement - Recevabilité des demandes nouvelles (non)

Contrat de travail - Classification - Rappel de salaire - Preuve (non) - Temps d'habillage - Rappel de salaire (non) - Licenciement - Motif valable (non) - Licenciement abusif - Dommages-intérêts (oui)

## Résumé

Si le demandeur peut, en vertu des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifier ses demandes devant le Bureau de Conciliation, cette possibilité ne lui est pas ouverte devant le Bureau de Jugement en application de l'article 1er de ladite loi. En outre, les alinéas 1er et 2 de l'article 42 encadrent les modalités relatives aux demandes nouvelles devant le Bureau de Conciliation, qui doivent être soumises au préalable de conciliation. Cela implique que le défendeur puisse être en mesure de prendre position, dès la tentative de conciliation, sur toutes les demandes présentées par le demandeur.

Si le fait de ne pas avoir versé pendant de nombreuses années la juste rémunération correspondant à sa juste qualification est constitutif d'une faute de l'employeur qui a nécessairement causé un préjudice à la salariée, à défaut de pouvoir quantifier la perte réelle de salaire, le Tribunal ne peut apprécier l'ampleur du préjudice. En conséquence, la demande de dommages et intérêts sera réservée sur le poste de préjudice lié aux mauvaises conditions de travail.

L'article 2 de l'ordonnance-loi n° 677 dispose que « *la durée du temps de travail s'entend du temps du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte* ». De plus, la Convention Collective des Industries Chimiques renvoie à la législation en vigueur en matière de durée du temps de travail. De même, le règlement intérieur stipule que la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps passé à d'autres occupations telles que l'habillage, les soins de toilette, etc... et qu'en conséquence, le personnel doit se trouver à son poste, en tenue de travail, de l'heure fixée pour le début à l'heure fixée pour la fin de celui-ci. Enfin, à supposer qu'un usage ait pu exister dans l'entreprise, le déplacement de la pointeuse dans l'atelier a caractérisé une remise en cause jamais contestée par les salariés et leurs représentants. En conséquence, le temps d'habillage de la salariée n'avait pas à être inclus dans la durée du temps de travail.

Il apparaît que la salariée a été licenciée pour deux motifs : l'absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessitant un remplacement définitif et l'impossibilité d'adaptation du poste aux restrictions médicales. Si l'absence prolongée de Mme A. est indiscutablement avérée, l'employeur, auquel il incombe de rapporter la preuve de la validité du motif, doit démontrer qu'elle désorganisait l'entreprise et qu'aucune mesure temporaire ne permettait de la pallier, nécessitant un remplacement définitif. L'inaptitude même partielle d'un salarié à son emploi constitue un motif valable de licenciement à condition d'avoir été médicalement constaté et de revêtir un caractère définitif, à charge pour l'employeur de démontrer que le salarié ne pouvait plus remplir les fonctions pour lesquelles il avait été embauché au regard des restrictions imposées. Constitue un licenciement abusif, celui qui révèle un comportement fautif de l'employeur dans l'usage du droit de résiliation unilatérale qui lui est reconnu par la loi, lorsqu'il a agi, pour un faux motif, avec une légèreté blâmable ou une intention de nuire. 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, si le motif du licenciement n'était pas valable, la salariée ne démontre nullement que l'employeur l'aurait congédiée compte tenu de ses engagements syndicaux ou de son état de santé. Cependant, en ne prenant même pas le soin de personnaliser son courrier de licenciement et en ne s'adressant pas directement à sa salariée, l'employeur a fait preuve d'un manifeste dédain à son égard. Cette faute de l'employeur, à l'égard d'une salariée souffrant de restrictions médicales importantes et ayant une ancienneté de presque 20 ans, doit être réparée par l'allocation de dommages et intérêts qu'il est équitable de fixer à la somme de 2.000 euros, compte tenu du préjudice moral causé à Mme A. que la S.A.M. B. est condamnée à lui verser avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 7 SEPTEMBRE 2022

En la cause de Madame A., demeurant « X1 », X2 à BEAUSOLEIL (06240) ;

Demanderesse, ayant primitivement élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, puis bénéficiant de l'assistance judiciaire selon décision n° 255 BAJ 21 du 12 janvier 2021, ayant élu domicile en l'étude de Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur près la même Cour, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

La société anonyme monégasque B., dont le siège social se situe X3 à MONACO ;

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

d'autre part ;

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

*Après en avoir délibéré conformément à la loi ;*

Vu la requête introductive d'instance en date du 20 juin 2018, reçue le 22 juin 2018 ; Vu la procédure enregistrée sous le numéro 16-2018/2019 ;

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 30 octobre 2018 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur au nom de Madame A. en date du 10 février 2022, déposées le 9 mars 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Patricia REY, avocat-défenseur au nom de la S.A.M. B. en date du 9 juin 2022 ;

Après avoir entendu Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame A. et Maître Clyde BILLAUD, avocat près la même Cour, substituant Maître Patricia REY, avocat-défenseur, pour la S.A.M. B. en leurs plaidoiries à l'audience du 23 juin 2022 ;

Vu les pièces du dossier ;

\*\*\*\*

Madame A. a été embauchée en qualité de Machiniste suivant contrat à durée indéterminée du 11 mai 1999 par la société anonyme monégasque B.

Elle a été licenciée par courrier recommandé avec accusé de réception du 13 janvier 2016.

Considérant ne pas avoir été remplie intégralement de ses droits au cours de la relation de travail, avoir subi de mauvaises conditions de travail et que son licenciement était abusif, elle saisissait le Bureau de

Conciliation du Tribunal du travail le 22 juin 2018 aux fins d'obtenir :

- 840 euros de complément de prime d'ancienneté,
- 84 euros de congés payés sur prime d'ancienneté,
- 2.000 euros de complément d'indemnité de congédiement,
- 12.000 euros de rappel sur salaire,
- 1.200 euros de congés payés sur rappel de salaire,
- 130.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail, avec intérêts et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience de conciliation elle ajoutait une demande de 10.000 euros de rappel de salaire pour prime d'habillement, heures de délégation et maladie, outre 1.000 euros de congés payés y afférents. À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par conclusions récapitulatives du 9 mars 2022, Madame A. sollicite :

- avant-dire-droit au fond qu'il soit ordonné à la S.A.M. B. de produire la grille de salaires interne, sous astreinte de 500 euros par jour de retard,
- 1.403,49 euros de rappel de salaire, outre 140,34 euros de congés payés y afférents,
- 840 euros de prime d'ancienneté, outre 84 euros de congés payés y afférents,
- 1.805,49 euros de rappel de salaire outre 180,55 euros de congés payés y afférents,
- 10.000 euros de rappel de salaire outre 1.000 euros de congés payés y afférents,
- 1.154,43 euros de complément d'indemnité de congédiement,
- 130.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif et mauvaises conditions de travail,
- la rectification de la documentation sociale,
- 8.500 euros de frais irrépétibles.

À l'audience de plaidoirie, le conseil de Madame A. maintient sa demande de rappel d'indemnités journalières à hauteur de 121,21 euros formulées dans le corps de ses conclusions mais non reprises dans son dispositif et s'en rapporte sur la question de la recevabilité.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- à compter du 1er septembre 1991 elle a été placée au service de la société B. par des sociétés d'intérim pour des longues missions d'intérim,
- c'est la société B. qui a invité ses intérimaires, dont Madame A. à s'inscrire auprès des différentes agences d'intérim afin de poursuivre la relation de travail,

- elle a ainsi travaillé sans discontinuer jusqu'au 9 mai 1999, hormis quelques périodes de congés, non payés, pendant la fermeture annuelle de l'usine,
- il est équitable que l'ancienneté soit déterminée par rapport au temps réel passé par la salariée dans l'entreprise,
- le recours à des Agences d'Intérim a fait écran à la relation de travail qui s'était en réalité nouée entre les parties durant huit ans,
- elle a été embauchée dès l'origine pour pourvoir un poste de façon permanente et à moindre frais et non pour exécuter une mission précise et ponctuelle,
- elle a été affectée à un unique service, la ligne de production robotisée,
- la demande de requalification de la date de début du contrat de travail n'est pas prescrite puisqu'il ne s'agit pas d'une demande de paiement de salaires, mais de la reconnaissance d'une situation juridique née de son licenciement, relative à la date d'acquisition de son ancienneté,
- le montant de la prime d'ancienneté doit en conséquence être rectifié de juin 2013 à janvier 2016, et limitée au quantum soumis au préliminaire de conciliation,
- ensuite d'un jugement du Tribunal du travail du 29 avril 2010, confirmant une décision de la Commission de Classement du 10 octobre 2008, Madame A. a été classée au poste d'Opérateur Technique à compter du 1er avril 2008,
- or, elle n'a jamais reçu le salaire correspondant, demeurant jusqu'à son licenciement au coefficient 175 au lieu du 205,
- à défaut de production spontanée d'une copie intégrale de la grille des salaires mise en place en interne, nécessaire au calcul des rappels de salaires, il est nécessaire d'en ordonner la production en application des articles 277 et suivants du Code de procédure civile,
- suivant les grilles de la Convention Collective, moins favorables que celles pratiquées en interne non communiquées par l'employeur, elle aurait dû percevoir une différence de salaire de 3.772,86 euros pour les années 2014, 2015 et 2016,
- sa juste qualification lui a été reniée pendant des années et elle a été privée de son juste salaire depuis l'année 2008, ce qui lui a occasionné un préjudice,
- par ailleurs, l'indemnité de congédiement doit être calculée au regard d'une ancienneté au 1er septembre 1991 et il lui reste à percevoir un reliquat de 12.560,06 euros,
- compte tenu de ses fonctions, Madame A. devait revêtir une tenue spécifique et obligatoire pour travailler,
- à compter de septembre 2008 la pointeuse a été déplacée du vestiaire vers les ateliers, en sorte que les temps d'habillage n'étaient plus comptabilisés comme du temps de travail,
- le temps d'habillage prenait vingt minutes par jours, devant être rémunéré en fonction du taux horaire de 11,68 euros pour les trois mois travaillés de l'année 2016 et pour l'année 2015 pour un montant total de 2.628,06 euros,
- Madame A. a été injustement privée du bénéfice de ses indemnités journalières des 26 et 27 mars 2015 pour un montant de 121,31 euros, alors que la contre visite médicale imposée par l'employeur est

contraire à une sentence arbitrale du 18 février 1982 et que la salariée se trouvait au moment du contrôle chez son Médecin, ce qui n'est pas interdit même en dehors des horaires de permission de sortie,

- Madame A. qui était Opérateur Technique, a été licenciée au motif que la reprise du travail au poste d'Opérateur Confirmé n'était pas envisageable,
- or, il ne s'agissait pas de sa fonction,
- en outre les restrictions fondant la décision de licenciement étaient anciennes et remontaient à janvier 2012,
- ces restrictions n'affectaient en rien l'accomplissement de ses fonctions d'Opérateur Technique, comme le démontre le descriptif de poste,
- Madame A. n'a pas été déclarée inapte, mais apte avec restrictions définitives,
- l'employeur ne justifie pas en quoi ces restrictions rendaient impossible la reprise de son poste,
- il est défaillant à démontrer la moindre recherche de reclassement,
- ni l'impossibilité de la reclasser sur un autre poste,
- le motif du licenciement est fallacieux,
- l'objectif de l'employeur était de se débarrasser d'une ancienne salariée, ayant un rôle syndical actif gênant et amoindrie par des restrictions physiques jugées trop contraignantes,
- le courrier de licenciement est un copié collé de la lettre à destination de l'Inspecteur du Travail, ce qui est vexatoire et humiliant,
- Madame A. doit être dédommée des préjudices moral et pécuniaire subis,

- si Madame A. n'avait pas bénéficié de l'Assistance Judiciaire elle aurait eu à exposer des frais irrépétibles importants,
- la nature des prétentions ainsi que l'équité et l'ancienneté du litige commandent que l'exécution provisoire soit ordonnée,
- elle est compatible avec la nature de l'affaire et n'emporte aucun effet irrémédiable ou irréversible.

Par conclusions récapitulatives du 9 juin 2022, la S.A.M. B. offre de verser à Madame A. la somme de

1. 805,49 euros, outre 180,55 euros, à titre de rappel de salaires et sollicite le débouté de l'intégralité de ses autres demandes.

Elle soutient pour l'essentiel que :

- la demande de requalification de la période d'intérim en contrat à durée indéterminée est prescrite, le point de départ du délai de prescription étant le jour de la connaissance des faits permettant d'exercer l'action et non le jour du licenciement,
- en outre elle est mal fondée,
- elle a été salariée de plusieurs Agences d'Intérim différentes et a travaillé de manière interrompue, elle a même accompli une mission d'Employée de Maison sur la période sollicitée,
- la mise à disposition de Madame A. par des Sociétés d'Intérim n'a pas créé de rapport contractuel vis-à-vis de la société B.
- la S.A.M. B. ne s'oppose pas au règlement de la différence de salaire auquel la salariée pouvait prétendre en sa qualité d'Opérateur Technique coefficient 205 et offre de verser la somme sollicitée,
- la seule grille de salaire applicable est celle découlant de la Convention Collective des Industries Chimiques,
- aux termes du Règlement Intérieur de l'entreprise, la durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps passé à d'autres occupations, telles que l'habillage,
- Madame A. n'a jamais contesté cette règle,
- la réglementation française qui ne trouve pas son pendant en droit monégasque n'est pas applicable,
- la demande de rappel d'indemnités journalières est irrecevable pour ne pas avoir été soumise au préliminaire de conciliation,
- elle est mal fondée, les contre-visites sollicitées par l'employeur étant légales et la Sentence Arbitrale invoquée n'étant pas applicable, s'agissant d'un conflit dans le domaine de la métallurgie auquel n'appartient pas la société,
- la décision de licenciement a été prise suite à l'établissement d'une fiche d'aptitude avec restrictions définitives à tous gestes répétitifs de l'épaule droite à cadence rapide et manutention répétitive,
- la reprise du poste d'Opérateur confirmé ne pouvait être envisagée puisqu'il implique la réalisation des objectifs de production,
- l'énoncé du poste de la salariée n'a pas d'incidence, puisque les deux catégories impliquent une activité sur une machine de type 405, incompatible avec les restrictions,
- Madame A. ne pouvait être affectée que sur une partie très limitée des postes d'Opérateurs de Production,
- aucun poste dans l'entreprise ne correspondait aux restrictions,
- surtout, les absences répétées et prolongées de Madame A. ont nécessité son remplacement définitif,
- les responsabilités attachées à ce poste ne permettaient pas de faire appel à des employés intérimaires indéfiniment,
- les absences perturbaient le fonctionnement de l'entreprise,
- l'état de santé de la salariée s'était progressivement détérioré et avait accru son absentéisme depuis l'année 2014,
- si trente-deux postes pouvaient éventuellement convenir à Madame A. cette éventualité ne pouvait être sérieusement envisagée eu égard à la charge de travail des prochains mois, non-conforme aux restrictions définitives,
- le licenciement a été approuvé par la Commission de Licenciement,
- Madame A. ne démontre aucun faux motif, ni aucune volonté de tromperie ou de nuisance de la part de l'employeur,
- sa demande de dommages et intérêts est exorbitante et totalement injustifiée dans son principe et son quantum.

## **SUR CE,**

*Sur la recevabilité de la demande de rappel d'indemnités journalières*

Si le demandeur peut, en vertu des dispositions de l'article 42 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, modifier ses demandes devant le Bureau de Conciliation, cette possibilité ne lui est pas ouverte devant le Bureau de Jugement en application de l'article 1er de ladite loi.

En outre, les alinéas 1er et 2 de l'article 42 encadrent les modalités relatives aux demandes nouvelles devant le Bureau de Conciliation, qui doivent être soumises au préliminaire de conciliation. Cela implique que le défendeur puisse être en mesure de prendre position, dès la tentative de conciliation, sur toutes les demandes présentées par le demandeur.

En l'espèce, ni lors de sa requête, ni lors de l'audience de conciliation, Madame A. n'avait formulé de demande relative à un rappel d'indemnité journalière.

En conséquence, cette demande formée pour la première fois par conclusions devant le Bureau de Jugement est irrecevable.

#### *Sur la demande de requalification de la période d'intérim*

Madame A. embauchée par la S.A.M. B. par contrat à durée indéterminée le 11 mai 1999, avait été préalablement mise à disposition de cette société suivant des contrats de missions successifs, dont les dates sont particulièrement illisibles dans les pièces communiquées, mais pour lesquelles les parties s'accordent à dire que les missions ont été très continues entre le 1er septembre 1991 et le 9 mai 1999.

À ces occasions, les contrats de travail ont été établis entre Madame A. et des entreprises de travail temporaire. Ils n'ont créé aucun rapport contractuel entre Madame A. et la S.A.M. B.

Dans ces conditions, la demande de requalification de la demande d'intérim en contrat à durée indéterminée doit être rejetée. Les demandes subséquentes de prime d'ancienneté, congés payés sur prime d'ancienneté et d'indemnités de congédiement sont en conséquence rejetées.

#### *Sur le rappel de salaire sur classification*

Il est constant que Madame A. a, par décision de la Commission de Classement du 10 octobre 2008, confirmée par jugement du Tribunal du travail du 29 avril 2010, bénéficié d'une promotion au poste d'Opérateur technique coefficient 205 à compter du 1er avril 2008. Elle n'a pourtant jamais bénéficié du salaire correspondant à sa nouvelle qualification. Elle sollicite la condamnation de la S.A.M. B. à lui verser la différence entre le salaire qu'elle a perçu et le salaire qu'elle aurait dû percevoir sur la période non prescrite de 2014 à 2018, ce qui n'est pas contestable en son principe.

Avant-dire-droit, Madame A. sollicite la communication des grilles de salaires de la S.A.M. B.

Elle soutient que l'employeur appliquerait une grille de salaire plus avantageuse que celle découlant de la Convention Collective applicable, qui dispose que chaque salarié a la garantie d'un salaire minimum afférent à sa catégorie, son emploi ou sa position, ce que l'employeur dénie.

Selon avenant au contrat de travail du 25 février 2008, l'employeur classait Madame A. au coefficient 205 pour un salaire de 1.747,93 euros.

Selon la grille établie par la S.A.M. B. la grille appliquée en 2008 aurait été de 1.582,70 euros pour 35,38 heures de travail et 1.634,38 euros pour 37 heures de travail au coefficient 205. De plus, la S.A.M. B. prétend que la grille applicable serait celle découlant de la Convention Collective des Industries Chimiques.

Or, outre le fait que les parties n'ont communiqué au Tribunal ni le temps de travail de Madame A. ni les bulletins de salaire afin de vérifier les sommes qui lui ont été réellement versées, l'analyse des éléments produits ne correspondent pas à ce qui est prétendu.

En effet, le salaire de 1.747,93 euros annoncé par l'employeur le 25 février 2008 ne correspond pas à la présentation de sa grille en 2008. En outre, les barèmes français (1.744,23 euros en 2014 et 1.767,49 euros en 2016) correspondent sensiblement à ce qui était annoncé en 2008, soit 6 à 8 ans avant, ce qui interroge quant à la véracité de la fixation du salaire en fonction des barèmes français puisque celui appliqué en 2008 n'est pas communiqué.

Enfin, l'employeur reconnaît devoir la somme de 1.805,49 euros, ce qui correspondrait à la demande subsidiaire de Madame A. alors qu'elle réclame en réalité 3.772,86 euros dans ses conclusions (en 2014 et 2015 : 1.819,68 - 1.677,46 et en 2016 : 1.819,68 - 1.699,82), calcul dont l'exactitude ne peut être vérifié par le Tribunal en l'absence de production des bulletins de salaire.

Dans ces conditions et compte tenu des incohérences relevées et de l'impossibilité pour le Tribunal de procéder au calcul du différentiel, il convient d'ordonner la réouverture des débats et la production de pièces, selon calendrier fixé au dispositif.

Madame A. et la S.A.M. B. devront produire les bulletins de salaires depuis le 25 février 2008 et, si cela n'y figure pas, le nombre d'heures travaillées.

La S.A.M. B. devra produire :

- les grilles applicables en France au moment de chaque bulletin de salaire,
- des éléments de comparaison avec les salaires d'employés au coefficient 205 au même moment,
- tout élément utile au calcul du salaire dû à Madame A. au coefficient 205 sur la période réclamée.

Si le fait de ne pas avoir versé pendant de nombreuses années la juste rémunération correspondant à sa juste qualification est constitutif d'une faute de l'employeur qui a nécessairement causé un préjudice à la salariée, à défaut de pouvoir quantifier la perte réelle de salaire, le Tribunal ne peut apprécier l'ampleur du préjudice.

En conséquence, la demande de dommages et intérêts sera réservée sur le poste de préjudice lié aux mauvaises conditions de travail.

#### *Sur la demande de salaire pour temps d'habillage*

Madame A. sollicite un rappel de salaire pour le temps d'habillage qui aurait dû être inclus dans le temps de travail.

Madame A. démontre que les pointeuses de temps de travail étaient installées dans l'atelier et qu'elle devait préalablement revêtir une tenue particulière pour exercer son activité, ce qui n'est pas contesté par l'employeur.

Elle formule sa réclamation en se fondant sur une décision de la Cour de cassation française, elle-même prise en vertu de la législation française et de son article L. 212-4 alinéa 3 du Code du travail qui dispose que l'habillage imposé sur le lieu de travail doit faire l'objet de contreparties sous forme de repos ou financières.

Or, l'article 2 de l'ordonnance-loi n° 677 dispose que « *la durée du temps de travail s'entend du temps du travail effectif, à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillement ou au casse-croûte* ».

De plus, la Convention Collective des Industries Chimiques renvoie à la législation en vigueur en matière de durée du temps de travail.

De même, le règlement intérieur stipule que la durée du travail s'entend du travail effectif, à l'exclusion du temps passé à d'autres occupations telles que l'habillage, les soins de toilette, etc... et qu'en conséquence, le personnel doit se trouver à son poste, en tenue de travail, de l'heure fixée pour le début à l'heure fixée pour la fin de celui-ci.

Enfin, à supposer qu'un usage ait pu exister dans l'entreprise, le déplacement de la pointeuse dans l'atelier a caractérisé une remise en cause jamais contestée par les salariés et leurs représentants.

En conséquence, le temps d'habillage de la salariée n'avait pas à être inclus dans la durée du temps de travail et elle sera déboutée de sa demande de rappel de salaire.

#### *Sur le rappel de salaire sur heures de délégations*

Dans son dispositif, Madame A. sollicite une condamnation globale et forfaitaire de 10.000 euros, outre 1.000 euros de congés payés, à titre de rappel de salaires quant au temps d'habillage (rejeté), aux indemnités journalières (irrecevables) et aux heures de délégation.

Elle ne motive pas une seule ligne sur les heures de délégation qui n'auraient pas été rémunérées. En l'absence de démonstration du principe même de cette créance, elle en sera déboutée.

Surabondamment, il doit être mis au débat que cette demande n'avait pas été soumise au préliminaire de conciliation.

#### *Sur le motif du licenciement*

Madame A. a été licenciée par courrier du 13 janvier 2016 pour les motifs suivants :

- « *suite au dernier examen effectué par le médecin du travail le 6 octobre 2015, ce dernier a établi une fiche d'aptitude avec restrictions définitives : il y est mentionné l'interdiction de tous » gestes répétitifs de l'épaule droite à cadence rapide (2000 maximum) ni de manutention répétitive (pas plus d'un carton par minute) «.*
- *La reprise du travail au poste d'Opérateur confirmé de Madame A. ne peut être dans ces conditions envisagée.*
- *Ce poste implique en effet que le salarié assure l'ensemble de l'activité de production et participe activement à la réalisation des objectifs de production. Or, les restrictions médicales de Mme A. ne permettent de l'affecter que sur une partie très limitée des postes occupés par les Opérateurs de production.*
- *En effet, la dernière étude ergonomique réalisée en interne montre que seulement 32 des 154 postes de travail ouverts en production peuvent convenir aux restrictions médicales de Mme A.*
- *La charge de travail des 8 prochains mois sur les postes de travail que peut occuper Mme A. ne permet pas d'assurer de façon permanente son emploi en adéquation avec ses restrictions médicales.*
- *De plus, les responsabilités attachées à ce poste ne nous permettent pas de faire appel à des employés intérimaires indéfiniment. L'embauche de ces intérimaires constitue en effet un poids considérable, dont financier, pour l'entreprise et désorganise le fonctionnement du service.*
- *Les absences répétées et prolongées nous contraignent à envisager le remplacement définitif de Mme A.*
- *Ne disposant pas de poste adapté aux restrictions préconisées par l'Office de la Médecine du Travail, nous sommes dans l'obligation de mettre fin au contrat de travail de la salariée. ».*

Il apparaît ainsi l'énonciation de deux motifs : l'absence prolongée désorganisant l'entreprise et nécessitant un remplacement définitif et l'impossibilité d'adaptation du poste aux restrictions médicales.

Si l'absence prolongée de Madame A. est indiscutablement avérée, l'employeur, auquel il incombe de rapporter la preuve de la validité du motif, doit démontrer qu'elle désorganisait l'entreprise et qu'aucune mesure

temporaire ne permettait de la pallier, nécessitant un remplacement définitif.

Or, la S.A.M. B. n'apporte strictement aucune pièce pour étayer, d'une part, que l'absence de la salariée avait désorganisé l'entreprise et, d'autre part, que le remplacement temporaire n'était plus envisageable. En réalité, l'employeur ne démontre même pas avoir pallié à l'absence de sa salariée pendant ses arrêts de travail ni encore moins l'avoir remplacée de manière définitive suite à son licenciement.

En conséquence, ce premier motif de licenciement n'est pas valable.

L'inaptitude même partielle d'un salarié à son emploi constitue un motif valable de licenciement à condition d'avoir été médicalement constaté et de revêtir un caractère définitif, à charge pour l'employeur de démontrer que le salarié ne pouvait plus remplir les fonctions pour lesquelles il avait été embauché au regard des restrictions imposées.

Selon avis du 6 octobre 2015, Madame A. a été déclarée apte avec restrictions définitives : pas de gestes répétitifs de l'épaule droite à cadence rapide (2000 maximum) ni de manutention répétitive (pas plus d'un carton par minute). Cet avis faisait suite à de multiples arrêts de travail et plusieurs avis d'aptitudes à l'essai, à mi-temps thérapeutiques ou avec restrictions définitives depuis le 2 mars 2007 (10), le dernier du 18 mars 2015 : apte à l'essai : pas de gestes répétitifs de l'épaule droit à cadence rapide ni de manutention répétitive, ayant permis une reprise du travail de seulement deux jours.

Le caractère définitif de l'inaptitude partielle était dès lors établi.

L'employeur considère que ces restrictions ne permettaient pas une reprise du poste de Madame A. précisant qu'elle était « *Opérateur Confirmé* ». Or, comme la demanderesse le souligne à juste titre, depuis le 1er avril 2008 elle était classée « *Opérateur Technique* ». C'est eu égard à cette fonction qu'il convient d'apprécier la compatibilité du poste avec les restrictions médicalement constatées.

La fiche de poste « *Opérateur Technique* » coefficient 205 encadre la mission selon les termes suivants « *assure sur le terrain, au sein d'une équipe d'opérateur, l'ensemble de l'activité de production et participe activement à la réalisation des objectifs production (quantité, qualité et rendement moyen TEG) et satisfaction client (respect des délais) tout en respectant les procédures établies (hygiène, sécurité, environnement, qualité, administration...)* ».

Au titre des actions à accomplir, l'Opérateur Technique doit :

- Assurer la conduite de l'ensemble des installations de la ligne,
- Organiser et coordonner les activités sur la ligne,
- Anticiper et assurer les changements de format,
- Assurer les interventions techniques en cours de fonctionnement,
- Diagnostiquer, intervenir, analyser et proposer des actions correctives en cas d'anomalie,
- Participer à la gestion des outillages et de l'armoire,
- Participer au projet 5 étoiles et suivre les plans d'actions en cours.

Au titre des aptitudes, l'Opérateur Technique doit notamment être « *en bonne santé (port de blocs de remplissage ou de cartons)* ».

L'analyse de poste et l'étude ergonomique n'ayant pas été réalisés sur le réel poste de Madame A. rien ne démontre que la reprise de son poste d'Opérateur Technique n'était pas envisageable ou, à tout le moins, que le poste ne pouvait être aménagé. En effet, si ce poste comportait notamment la nécessité de pouvoir porter des blocs de remplissage ou des cartons, cette tâche n'était pas la seule. Surtout, il n'est pas démontré qu'elle devait être accomplie à une cadence non-conforme aux restrictions définitives.

Surabondamment, il peut être relevé que l'employeur ne démontre même pas les affirmations contenues dans sa lettre de licenciement, à savoir que le poste d'Opérateur confirmé nécessitait une cadence importante, qu'une charge de travail au cours des prochains mois allait alourdir cette cadence et ne communique pas l'étude ergonomique qu'il prétend avoir réalisé.

À défaut pour l'employeur de démontrer que la reprise de poste d'Opérateur Technique n'était pas envisageable ou aménageable, le motif de licenciement n'est pas valable.

*Sur la demande au titre d'un licenciement abusif*

Constitue un licenciement abusif, celui qui révèle un comportement fautif de l'employeur dans l'usage du droit de résiliation unilatérale qui lui est reconnu par la loi, lorsqu'il a agi, pour un faux motif, avec une légèreté blâmable ou une intention de nuire.

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, si le motif du licenciement n'était pas valable, la salariée ne démontre nullement que l'employeur l'aurait congédiée compte tenu de ses engagements syndicaux ou de son état de santé.

Au contraire, alors que son absence s'est prolongée bien au-delà de la durée de protection de 6 mois et que des restrictions définitives étaient déjà présentes depuis le 2 mars 2007, l'employeur l'a conservée à son service pendant de nombreuses années. Il n'a ainsi pas profité de sa situation médicale pour la congédier et a maintenu le contrat de travail malgré ses activités syndicales et son état de santé.

En revanche, Madame A. a été licenciée par un courrier du 13 janvier 2016 qui, s'il débute par « *Madame ... nous sommes au regret de vous informer que nous sommes dans l'obligation de mettre fin à votre contrat de travail* » et se termine par « *en conséquence, nous avons décidé de vous licencier* », est rédigé dans des termes vexatoires.

En effet, non seulement la mauvaise qualification de poste « *Opérateur Confirmé* » est évoqué tout au long de la lettre, alors que la salariée était classée « *Opérateur Technique* », mais les 3 pages de motivation sont un copié/collé de la motivation du licenciement auprès de l'Inspection du Travail, dans lesquelles Madame A. est qualifiée à la troisième personne.

En ne prenant même pas le soin de personnaliser son courrier et en ne s'adressant pas directement à sa salariée, l'employeur a fait preuve d'un manifeste dédain à son égard.

Cette faute de l'employeur, à l'égard d'une salariée souffrant de restrictions médicales importantes et ayant une ancienneté de presque 20 ans, doit être réparée par l'allocation de dommages et intérêts qu'il est équitable de fixer à la somme de 20.000 euros, compte tenu du préjudice moral causé à Madame A. que la S.A.M. B. est condamnée à lui verser avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

#### *Sur les autres demandes*

La S.A.M. B. succombant, il convient de la condamner aux dépens du présent jugement, lesquels seront recouverts conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire.

Aux termes de l'article 238-1 du Code de procédure civile, la partie tenue aux dépens est condamnée à payer à l'avocat du bénéficiaire de l'assistance judiciaire une somme au titre des honoraires et frais, non compris dans les dépens, que le bénéficiaire de l'assistance judiciaire aurait exposés s'il n'avait pas eu cette aide.

En conséquence, il convient de condamner la S.A.M. B. à verser à Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur, la somme de 3.000 euros au titre des frais irrépétibles, qu'il ne pourra cumuler avec la part contributive de l'État.

La nécessité de prononcer l'exécution provisoire n'étant pas démontrée, il n'y a pas lieu de l'ordonner.

#### **PAR CES MOTIFS,**

#### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL, statuant publiquement, contradictoirement, par jugement mixte, en premier ressort et après en avoir délibéré,**

Déclare irrecevable la demande de Madame A. de rappel d'indemnités journalières ;

Rejette la demande de requalification de la période d'intérim en contrat à durée indéterminée de Madame A. et les demandes financières subséquentes ;

Ordonne la réouverture des débats sur la demande de rappel de salaire sur classification de Madame A. et enjoint à :

- Madame A. de communiquer les bulletins de salaire du 25 février 2008 jusqu'au licenciement et le cas échéant la durée du temps de travail pour le jeudi 13 octobre 2022,
- la société anonyme monégasque B. de communiquer les bulletins de salaire du 25 février 2008 jusqu'au licenciement et le cas échéant la durée du temps de travail, les grilles applicables en France au moment de chaque bulletin de salaire, des éléments de comparaison avec les salaires d'employés au coefficient 205 au même moment, tout élément utile au calcul du salaire dû à Madame A. au coefficient 205 sur la période réclamée pour le jeudi 13 octobre 2022,
- Madame A. de conclure sur le rappel de salaire sur classification pour le jeudi 10 novembre 2022,
- la S.A.M. B. de conclure sur le rappel de salaire sur classification pour le jeudi 15 décembre 2022 ;

Réserve la demande de rappel de salaire sur classification ;

Réserve la demande de dommages et intérêts sur le poste de préjudice lié aux mauvaises conditions de travail ; Fixe l'affaire à plaider au JEUDI 5 JANVIER 2023 sur les demandes de rappel de salaire sur classification et de dommages et intérêts sur le poste de préjudice lié aux mauvaises conditions de travail ;

Rejette la demande de rappel de salaire pour temps d'habillage.

Rejette la demande de rappel de salaire pour heures de délégations ;

Dit que le motif de licenciement n'est pas valable ;

Dit que le licenciement n'est pas fallacieux ;

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

Condamne la société anonyme monégasque B. à verser à Madame A. la somme de 20.000 euros (vingt mille euros) à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Condamne la S.A.M. B. aux dépens du présent jugement, lesquels seront recouvrés conformément aux dispositions applicables en matière d'assistance judiciaire ;

Condamne la S.A.M. B. à verser à Maître Charles LECUYER, avocat-défenseur, la somme de 3.000 euros (trois mille euros) au titre des frais irrépétibles ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire.

Ainsi jugé par Mademoiselle Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jean-Pierre DESCHAMPS et Bernard HERNANDEZ, membres employeurs, Messieurs Jean-Pierre MESSY et Thierry PETIT, membres salariés, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le sept septembre deux mille vingt-deux.