

Tribunal du travail, 16 décembre 2022, Madame A. née B. c/ La société anonyme monégasque C.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	16 décembre 2022
<i>IDBD</i>	20846
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Chômage et reclassement ; Sécurité au travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2022/12-16-20846>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Harcèlement - Preuve (non) - Licenciement abusif (non) - Inaptitude physique - Impossibilité de reclassement - Salariée associée aux recherches de reclassement - Comportement blâmable ou vexatoire de l'employeur (non)

Résumé

C'est vain que la salariée, engagée en qualité d'assistante pôle service bancaire, déplore avoir souffert pendant plusieurs années d'un comportement harcelant et discriminatoire ayant consisté en une installation en sous-sol sans compensation, un refus de formation, une installation dans des conditions dégradant sa santé, une mise à l'écart, des injustices, une absence d'évaluation, et une absence de préoccupation de l'employeur quant à sa situation. Aucun témoin ne peut confirmer ses dénonciations si ce n'est ce qu'elle en a raconté à son entourage. Les doléances de la salariée ne sont pas étayées et sont d'ailleurs, pour les plus anciennes, contredites par ses propres propos. En réalité, les rapports entre la salariée et sa hiérarchie s'étaient cristallisés autour de sa demande de classification, pour laquelle il a été définitivement établi qu'elle était infondée.

La salariée doit être déboutée de ses demandes au titre du licenciement abusif dans la mesure où d'une part, aucun harcèlement n'ayant été subi, son inaptitude est justifiée par des causes extérieures au comportement de l'employeur, et dans la mesure où d'autre part, son impossibilité de reclassement est justifiée, ce dernier ayant rempli son obligation de recherches de reclassement. De plus, l'employeur n'a pas fait preuve d'un comportement blâmable ou vexatoire. En effet, le fait d'avoir demandé à la salariée d'entamer une discussion afin de tenter de trouver une solution de reclassement n'est nullement fautif, l'employeur ayant au contraire pris le soin d'associer la salariée aux recherches.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 16 DÉCEMBRE 2022

En la cause de Madame A. née B., demeurant X1 à MONACO ;

Demanderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Christophe BALLERIO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

- La société anonyme monégasque C., dont le siège social se situe « X2 », X2 à MONACO, partie intervenante volontaire, ladite société venant aux droits de la société anonyme de droit français D. dont le siège social se situe X3 à LILLE (59000) ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 84-2016/2017 ;

Vu le jugement avant-dire-droit du Tribunal du Travail en date du 6 juin 2019 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Christophe BALLERIO, avocat-défenseur au nom de Madame A. née B. en date du 26 septembre 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S.A.M. C. partie intervenante volontaire venant aux droits de la S.A. D. en date du 6 octobre 2022, reçues le 7 octobre 2022 ;

Après avoir entendu Maître Christophe BALLERIO, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame A. née B. et Maître Alexis MARQUET, avocat-défenseur près la même Cour, pour la S.A.M. C. partie intervenante volontaire venant aux droits de la S.A. D. en leurs plaidoiries à l'audience du 27 octobre 2022 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame A. née B. a été embauchée par le D. le 1er février 1992 en qualité d'Employée d'accueil. Elle était en dernier lieu Assistante Pôle Service Bancaire.

Elle a été placée en arrêt maladie du 29 septembre 2010 durant deux jours. Le 22 octobre 2010, elle était déclarée apte sans déplacement professionnel pendant un mois par la Médecine du Travail. Le 27 octobre 2010 elle était à nouveau placée en arrêt maladie.

Elle était licenciée pour inaptitude le 21 juillet 2016.

Par requête reçue le 8 mai 2017, Madame A. saisissait le Tribunal du travail en contestant, d'une part, les sommes perçues au cours de la relation de travail et à l'occasion du solde de tout compte, pour ne pas tenir compte de sa juste classification, et, d'autre part, la validité du motif du licenciement et son caractère abusif, elle sollicitait :

- 22.911,55 euros de rappels de salaire,
- 678,30 euros de prime d'ancienneté (3 %),
- 1.145,58 euros de prime monégasque de 5 %,
- 1.909,30 euros de complément de 13ème mois au prorata,
- 22.911,55 euros de gratification supplémentaire,
- 11.455,77 euros de complément des allocations ¼ de mois,
- 279 euros de prime bancaire,
- 25.000 euros de dommages et intérêts pour violation par l'employeur de ses obligations contractuelles,
- 27.990,72 euros d'indemnité de licenciement,
- 18.038,46 euros d'indemnité de congédiement,
- 27.493,86 euros de perte de salaire jusqu'à la retraite,
- 28.015,20 euros de perte de pension de retraite,
- 75.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif, blâmable et vexatoire,
- la rectification de la documentation sociale,

avec intérêts au taux légal et le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À défaut de conciliation l'affaire était renvoyée devant le Bureau de Jugement.

Par jugement avant-dire-droit du 6 juin 2019 le Tribunal du travail a ordonné la réouverture des débats et invité les parties à s'expliquer sur le moyen de droit tiré de la recevabilité de la demande de rappel de salaire eu égard aux dispositions de l'article 11-1 de la loi n° 739 du 16 mars 1963.

Saisie par Madame A. le 10 décembre 2019, la Commission de Classement a rejeté le 13 janvier 2020 la demande de classification dans la catégorie professionnelle coefficient 381, qualification CL III. Statuant en cause d'appel, le Tribunal du travail a confirmé la décision de la Commission de Classement par jugement du 24 février 2022.

Par conclusions récapitulatives du 26 septembre 2022, Madame A. se désistait des demandes de rappel de salaires et accessoires et d'indemnité de licenciement.

Elle sollicitait :

- 25.000 euros de dommages et intérêts pour violation des obligations contractuelles,
- 15.956,57 euros d'indemnité de congédiement,
- 24.760,20 euros de perte de salaire jusqu'à la retraite,
- 75.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif, blâmable et vexatoire,
- 15.000 euros au titre des frais de justice.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les demandes relatives à la violation des obligations contractuelles par l'employeur ne sont pas prescrites,
- en la matière, la prescription court à compter du dernier agissement,
- le point de départ du délai court à compter du licenciement, soit le 21 juillet 2016, dernier acte préjudiciable commis par l'employeur,
- la notion de harcèlement a toujours été réprimée, même avant l'entrée en vigueur de la loi n° 1.457,

- le Tribunal ayant confirmé le refus de la Commission de Classement de reconnaître sa juste qualification, Madame A. se désiste des demandes en rappels de salaire,
- elle a été constamment mise à mal par son employeur,
- elle a travaillé au sous-sol de 1998 à 2008 sans roulement sans percevoir d'indemnité en violation de la Convention Collective,
- à compter de mai 2008 elle n'était plus en sous-sol mais dans un open-space sous la bouche de sortie de l'air de climatisation ce qui a eu des effets néfastes sur sa santé,
- l'employeur, alerté à de multiples reprises, n'a apporté aucune solution,
- elle a été mise à l'écart concernant les stages de langue et placée dans un environnement de travail hostile,
- elle a été placée sous pression et a été privée pendant de nombreuses années d'appréciation annuelle,
- elle a fait l'objet de nombreux reproches injustifiés sur son travail au point de tomber dans une profonde dépression,
- elle a été laissée de côté pendant les six ans de son arrêt maladie,
- alors qu'elle a été considérée comme capable d'exercer une activité professionnelle, l'employeur ne lui a jamais demandé si elle pouvait reprendre son poste,
- l'ensemble de ces agissements a entraîné l'inaptitude à son poste prononcée par la Médecine du Travail,
- le lien de causalité entre l'abstention fautive de l'employeur et la dégradation de l'état de santé ayant entraîné l'inaptitude confère au licenciement un caractère abusif,
- elle a subi un très grave préjudice,
- elle est toujours dans un état de stress permanent et suivie par un psychiatre,
- les indemnités de licenciement et de congédiement ont été incorrectement calculées sur dix-huit ans d'ancienneté au lieu de vingt-quatre,
- la Convention Collective, qui prime sur la loi, ne déduit pas les congés de maladie du temps de présence pour le calcul de l'ancienneté,
- face à l'avis d'inaptitude à son poste de travail, le D. devait rechercher une solution de reclassement pour sa salariée,
- or, il ne l'a pas fait et a au contraire demandé à sa salariée de lui proposer des solutions,
- en s'abstenant de rechercher des mutations, transformations, formations ou aménagements, l'employeur a agi avec légèreté blâmable,
- aucune recherche en dehors de la Principauté n'a été accomplie, alors que des mutations sont prévues par l'article 44 de la Convention du Personnel des Banques,
- le D. n'a pas recherché de poste dans toutes ses agences contrairement à ce qu'elle affirme,
- Madame A. a subi un préjudice moral du fait de l'absence de recherche de solution de reclassement,
- elle subit également un préjudice concernant la perte de complément de salaire jusqu'à la retraite,
- l'attitude négligente du D. l'a contrainte à engager la présente procédure,
- la demande au titre des frais irrépétibles est recevable puisqu'elle découle du procès et non du contrat de travail,
- en raison de l'urgence et de la gravité de la situation il convient d'assortir la décision de l'exécution provisoire.

Par conclusions récapitulatives du 7 octobre 2022 la C. intervenant volontaire venant aux droits du D. sou-lève l'irrecevabilité des demandes de Madame A. pour prescription et subsidiairement sollicite son débouté, outre en tout état de cause la somme de 5.000 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- les prétendus manquements de l'employeur sont invoqués opportunément par Madame A. plus de six ans après,
- toutes les demandes antérieures au 4 mai 2012 sont prescrites,
- les jurisprudences françaises invoquées au soutien de l'action sont non transposables tant les normes en vigueur sont différentes au cas particulier,
- or l'ensemble des faits reprochés sont manifestement antérieurs à cette période,
- la demande de dommages et intérêts est prescrite et donc irrecevable,
- en outre l'employeur n'a commis aucune faute,
- aucun lien de causalité n'existe entre des problèmes de santé et l'air conditionné,
- le certificat médical établi trois ans après les faits n'est pas probant, ce d'autant que la banque n'en a pas eu connaissance,
- la banque ne pouvait stopper le système d'air conditionné pour tout le personnel sur le fondement des seules allégations de Madame A. non confirmées par le technicien et non étayées par un élément médical objectif,
- la présence continue de Madame A. au sous-sol avait découlé de son propre souhait et de son refus de travailler en open-space au rez-de-chaussée,
- les affirmations quant à l'ambiance de travail désastreuse sont contredites par sa propre fiche d'appréciation,
- l'entretien d'évaluation de l'année 2009 a été mené sous une autre forme car elle était en congés maladie,
- les formations liées aux langues étaient prioritairement réservées aux commerciaux,
- en outre, il n'existe aucun principe d'obligation de formation linguistique,
- les demandes indemnitaires sont mal fondées, l'indemnité conventionnelle de licenciement versée à Madame A. étant supérieure à la somme qu'elle réclame,
- le licenciement est justifié par l'impossibilité de reclassement,
- les contraintes visées dans le rapport du Médecin du Travail ne laissaient aucune possibilité à l'employeur de s'adapter à la situation de la salariée,
- il a simplement été proposé à la salariée de faire part d'éventuelles solutions,
- surtout, l'Inspection du Travail a autorisé l'employeur à procéder à la rupture du contrat face à l'impossibilité de reclassement,
- pour autant, l'employeur a fait une recherche attentive de poste de reclassement dans le groupe et il s'est avéré qu'aucun ne correspondait au profil eu égard aux préconisations de la Médecine du Travail,
- la recherche de reclassement ne peut avoir lieu que sur le territoire national et nullement à l'étranger.

SUR CE,

Sur le harcèlement

L'employeur est tenu à une exécution de bonne foi du contrat de travail. Le salarié qui prétend qu'il aurait été victime d'agissements fautifs ou de harcèlement doit le prouver.

En l'espèce, Madame A. née B. déplore avoir souffert pendant plusieurs années d'un comportement harcelant et discriminatoire consistant en :

- une installation en sous-sol pendant de nombreuses années sans compensation,
- un refus de formations,
- une installation dans des conditions dégradant sa santé,
- une mise à l'écart,
- des injustices,
- une absence d'évaluation,

- une absence de préoccupation quant à sa situation.

Au soutien de sa prétention elle produit :

- 4 attestations de personnes relatant ce qu'elle leur aurait raconté,
- des certificats médicaux,
- un mail au délégué du personnel.

Il ressort de l'analyse de ses pièces qu'aucun témoin ne peut confirmer les dénonciations de Madame A. si ce n'est ce qu'elle en a raconté à son entourage.

Concernant l'installation en sous-sol, aucun élément ne permet au Tribunal d'apprécier en quoi cela a consisté.

Concernant le refus de formation, Madame A. n'explique pas en quoi son activité rendait nécessaire que son employeur lui mette à disposition une formation en langue. Elle ne démontre pas plus qu'elle aurait été discriminée par rapport à d'autres salariés dans la même position qu'elle.

Concernant la soumission permanente à la climatisation, il ressort du mail adressé par Madame A. au délégué du personnel qu'elle aurait été installée dans un espace de travail soumis à climatisation en mai 2009. Elle y serait restée jusqu'au 30 avril 2010, date à laquelle elle était déplacée dans un autre espace. Contrairement à ce qu'elle affirme, sa réclamation semble donc avoir été entendue. Elle déplorait en outre le 27 septembre 2010 que « depuis jeudi dernier » la climatisation ait été installée dans sa zone. Elle dénonçait un manque de considération et de compréhension de la Direction. Or, le laps de temps entre cette installation et son arrêt de travail du 29 septembre 2010, puis du 22 octobre 2020 à titre définitif ne permettait ni d'évaluer la situation ni de proposer des solutions.

Surtout, selon certificat médical du 17 juillet 2013, Madame A. « présente une hyper sensibilité au froid artificiel », ce qui permet de douter que les conditions de travail aient été mauvaises, mais de supposer que le ressenti de Madame A. était lié à son hyper sensibilité et non pas à une quelconque défaillance du système.

L'employeur n'ayant jamais eu connaissance de cette fragilité de sa salariée, médicalement constatée plus de 3 ans après les faits, il ne pouvait prendre aucune mesure.

Concernant les injustices, Madame A. a relaté à un ami avoir été injustement avertie pour une absence injustifiée alors qu'elle s'était contentée de porter assistance à un collègue. La lecture du courrier D. du 24 juin 2010 permet de constater que son objet n'était pas lié à un événement particulier, mais consistait à un recadrage quant à une liberté répétitive sur les horaires, ce qu'elle ne contestait pas.

Concernant l'absence d'évaluations, il est constant que Madame A. a été absente pour maladie du 22 septembre 2008 au 21 avril 2009, puis le 29 septembre 2010 pendant 2 jours, puis de manière continue à compter du 22 octobre 2010. Si sa réclamation quant à son absence d'évaluation s'entend, le fait de ne pas l'avoir fait, à lui seul, n'est pas constitutif d'un comportement d'exécution du contrat de travail confinant au harcèlement.

Concernant l'absence de préoccupation sur son état de santé, l'employeur l'a, tout au long des 6 années d'arrêt maladie, tenue informée de l'évolution de ses droits et n'a jamais manqué de lui permettre de bénéficier des différentes allocations auxquelles elle avait droit. Si l'employeur n'a pris de ses nouvelles qu'à l'occasion d'un courrier du 22 juillet 2012, le fait de ne pas le faire n'est pas en soi constitutif d'une exécution de mauvaise foi du contrat de travail.

D'ailleurs, il doit être souligné que, suite au premier arrêt de travail de Madame A. à l'issue duquel elle avait été déclarée apte sans déplacement le 27 avril 2009, à revoir dans un mois, le D. a attendu le 24 juin 2010 avant de demander à sa salariée de confirmer que son état de santé l'empêchait d'assister aux formations nécessitant des déplacements, puis le 21 octobre 2010 avant de solliciter un nouvel avis de la Médecine du Travail, preuve de sa prise en considération de l'état de santé de sa salariée.

En réalité, il ressort du dossier que les rapports entre Madame A. et sa hiérarchie s'étaient cristallisés au tour de sa demande de classification, pour laquelle il a été définitivement établi qu'elle était infondée.

Les doléances de Madame A. ne sont pas étayées et sont d'ailleurs, pour les plus anciennes, contredites par ses propres propos, la salariée ayant évalué l'ambiance et le climat au travail comme bon en 2007 et 2008.

Ces allégations, formulées pour la première fois dans un courrier non étayé du 4 octobre 2016 ne pouvant prospérer, la demande de dommages et intérêts de Madame A. sera rejetée.

En l'absence de faute de l'employeur le moyen tiré de la prescription est sans objet.

Sur le licenciement

Le 17 juin 2016 le médecin du travail déclarait Madame A. inapte définitivement à son poste de travail en précisant « aucune mutation, transformation de poste, formation adaptée, aménagement du temps de travail ne peut être envisagée ».

Aucun harcèlement n'ayant été subi par Madame A. cette inaptitude est justifiée par des causes extérieures au comportement de l'employeur.

Aux termes de l'article 3 de la loi n° 1.348 du 25 juin 2008, « Au vu du rapport établi par le médecin du travail, l'employeur propose au salarié un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment ».

occupé. Pour ce faire, il peut mettre en œuvre des mesures telles que des mutations, des transformations de postes, des formations adaptées à l'emploi proposé et internes à l'entreprise ou des aménagements du temps de travail. (...)».

Il appartient ainsi à l'employeur, auquel incombe une obligation de recherche de solutions de reclassement en cas d'inaptitude définitive d'un salarié à son poste de travail, de justifier des démarches qu'il a menées en vue d'effectuer des propositions.

Ces recherches doivent par ailleurs tenir compte des contre-indications médicales formulées.

Le 8 juillet 2016, le D. indiquait à Madame A. « *Nous avons d'ores et déjà examiné la possibilité de vous proposer un autre emploi mais, au regard du commentaire du médecin du travail..., nous n'avons aucune idée quant à une solution satisfaisante au regard de la loi. La recherche d'une solution passe nécessairement par un dialogue entre vous et nous et, pour cette raison, en attendant que la Commission nous convoque, je vous invite à nous indiquer, de préférence par écrit, et avant le 13 juillet 2016, des solutions que vous pourriez nous proposer dans l'esprit de la loi... Si notre constat est l'impossibilité de reclassement et si c'est également le vôtre, vous l'indiquerez à la Commission qui devra prendre acte et rendre son avis avant que nous puissions, faute de mieux, procéder à la rupture de votre contrat de travail dans les conditions fixées par la loi* ».

Avant de saisir la Commission de reclassement, le D. a pris la peine d'interroger, le 11 juillet 2016, la Société Marseillaise de Crédit afin de savoir s'il y avait un poste disponible compatible avec l'état de santé de la salariée, ce qui n'était pas le cas.

Contrairement à ce que Madame A. affirme, l'obligation de recherche de reclassement doit se faire dans l'entreprise, voir dans le groupe, mais dans les limites géographiques de l'employeur.

En l'espèce, Madame A. était employée par le D. Monaco et non pas par le groupe D. constitué par 9 banques et 789 agences.

En recherchant une solution auprès de la Société Marseillaise de Crédit, le D. a rempli son obligation de recherche. En conséquence, face à l'impossibilité de reclassement, le licenciement était justifié.

L'employeur n'a pas fait preuve d'un comportement blâmable ou vexatoire. Il a respecté les dispositions légales, a agi dans le délai qui lui était imparti et a tenu informée Madame A. de l'évolution de la situation. Il l'a par ailleurs remplie de ses droits. Le fait de lui avoir demandé d'entamer une discussion afin de tenter de trouver une solution de reclassement n'est nullement fautif, l'employeur ayant au contraire pris le soin d'associer la salariée aux recherches.

Madame A. sera dès lors déboutée de l'intégralité de ses demandes au titre du licenciement abusif.

Sur les autres demandes

Madame A. succombant, elle sera condamnée aux entiers dépens.

Aux termes de l'article 238-1 du Code de procédure civile, la partie tenue aux dépens est condamnée à payer une somme au titre des honoraires et frais, non comprise dans les dépens.

Dans tous les cas, le Juge tiendra compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il pourra, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations.

En l'espèce, il est équitable de ne pas condamner Madame A. aux frais irrépétibles compte tenu de sa situation financière.

PAR CES MOTIFS,

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

Rejette la demande de dommages et intérêts de Madame A. née B. pour violation des obligations contractuelles ;

Rejette la demande de dommages et intérêts de Madame A. née B. pour licenciement abusif, blâmable et vexatoire ;

Condamne Madame A. née B. aux entiers dépens de l'instance ;

Rejette la demande au titre des frais irrépétibles de la société anonyme monégasque C. ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Messieurs Jean-François MUFRAggi et Jean-Pierre DESCHAMPS, membres employeurs, Messieurs Walter DERI et Rino ALZETTA, membres salariés, assistés de Madame Sandrine FERRER-JAUSSEIN, Secrétaire en Chef, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secréariat du Tribunal du Travail, le seize décembre deux mille vingt-deux.