

## Tribunal du travail, 20 janvier 2023, Madame A. née B. c/ L' ASSOCIATION MONÉGASQUE C.

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	20 janvier 2023
<i>IDBD</i>	20902
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Conditions de travail ; Responsabilité de l'employeur ; Sécurité au travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/01-20-20902>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrat de travail - Harcèlement moral - Caractérisation (non) - Obligations légales de l'employeur - Non-respect - Dommages-intérêts (oui)

## Résumé

Concernant l'affirmation de l'employeur de l'absence de confirmation de la réalité des dénonciations de la salariée, elle est confortée par l'absence totale de témoignage d'un quelconque fait dont elle aurait été victime. En effet, les messages qu'elle produit ne peuvent être retenus en l'absence de possibilité de vérification de leur expéditeur. Quant aux témoignages des membres de son entourage, s'ils peuvent attester de son état de santé et des doléances de la salariée, ils ne peuvent pallier l'absence de preuve d'actions ou omissions répétées. Par ailleurs, les messages de l'adjoint au Directeur se désolant de sa situation médicale et lui souhaitant un bon rétablissement ne sont pas des aveux de l'existence de faits de harcèlement, mais une simple prise en compte bienveillante de la réalité de l'état de santé de la salariée. En revanche, il ressort du courrier de l'Inspection du travail à l'employeur le 10 novembre 2020 « *lors de notre entretien, vous avez admis que l'intéressée n'aurait pas été très bien accueillie par certaines personnes au sein de l. C.* ». Ce seul mauvais accueil, sans actions ou omissions répétées, n'est pas constitutif d'un « *faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement au travail* », prérequis légal afin de caractériser une situation de harcèlement.

L'employeur n'a pas satisfait à cette obligation légale qu'au mois de novembre 2020, soit presque trois ans après la promulgation de la loi. La salariée n'a pu bénéficier de la protection légale entre le mois de mars 2018 et la fin de son contrat en novembre 2018. Si le Tribunal a pu, dans un cas d'espèce, estimer qu'il ne pouvait être exigé la désignation immédiate d'un référent (« *référént harcèlement* ») dès le jour de la publication de la loi, le délai de mise en œuvre de ses obligations par l'employeur (qui n'a eu lieu que grâce à l'intervention de l'Inspection du travail) est particulièrement déraisonnable. Outre la désignation du référent, une procédure précise de prise en charge des signalements est prévue, avec obligation pour l'employeur d'informer le référent et le salarié des suites données, ce qui n'a manifestement pas été le cas pour la salariée qui a dû s'enquérir elle-même de la situation, l'employeur n'ayant pas pris le soin de l'informer de l'existence d'une enquête ni de ses suites avant qu'elle ne le demande. Par ailleurs, l'employeur n'a dans un premier temps pris aucune mesure suite à la dénonciation de sa salariée et a attendu que l'arrêt de travail soit prolongé avant de diligenter une enquête. Ainsi, contrairement à ce que l'employeur affirme, la salariée n'a pas été traitée conformément aux dispositions légales, n'ayant pas d'interlocuteur dédié vers qui se tourner et faisant face à une hiérarchie qui, si elle a bien procédé à une enquête, ne l'a pas fait conformément aux dispositions légales. Il convient en conséquence de réparer le préjudice subi par la salariée constitué par le fait d'avoir eu à s'enquérir des suites données à son signalement.

---

## TRIBUNAL DU TRAVAIL

### JUGEMENT DU 20 JANVIER 2023

En la cause de Madame A. née B., demeurant X1 à MOUGINS (06250) ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n° 467 BAJ 20 du 16 juillet 2020, ayant élu domicile en l'étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

d'une part ;

Contre :

L' ASSOCIATION MONÉGASQUE C. ( C. , dont le siège social se situe X2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, substitué et plaidant par Maître Maeva ZAMPORI , avocat-stagiaire ;

d'autre part ;

### LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Vu la requête introductive d'instance en date du 17 mars 2021, reçue le 19 mars 2021 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 79-2020/2021 ;

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 19 avril 2021 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur au nom de Madame A. née B. en date du 9 juin 2022 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur au nom de l'ASSOCIATION MONÉGASQUE C. C., en date du 13 octobre 2022 ;

Après avoir entendu Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame A. née B. et Maître Maeva ZAMPORI, avocat-stagiaire, substituant Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la même Cour, pour l'ASSOCIATION MONÉGASQUE C. C., en leurs plaidoiries à l'audience du 24 novembre 2022 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame A. née B. a été embauchée par contrat à durée déterminée du 5 juillet 2017 au 8 janvier 2018, reconduit du 9 janvier 2018 au 8 novembre 2018 en qualité de Gestionnaire prestation retraite par l'ASSOCIATION MONÉGASQUE C. (ci-après C.)

Par requête reçue le 19 mars 2021, Madame A. née B. saisissait le Tribunal du travail en sollicitant 50.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral, avec intérêts de droit et exécution provisoire.

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

Par conclusions récapitulatives du 9 juin 2022, Madame A. née B. fait valoir pour l'essentiel que :

- elle a subi des remarques désobligeantes et répétitives dès son arrivée au sein de I. C.
- elle a dénoncé les faits à la Conseillère en évolution au Pôle Emploi dès le 13 juillet 2017,
- le harcèlement était tellement virulent qu'elle a subi un arrêt de travail du 9 au 13 octobre 2017,
- elle a refusé une offre de contrat à durée indéterminée compte tenu de la tension persistante avec ses collègues,
- leur attitude est néanmoins devenue de plus en plus virulente,
- elle a subi un nouvel arrêt de travail du 5 au 9 mars 2018,
- elle a été prise de malaise et vomissements à son retour du travail le 15 mars 2018,
- compte tenu de son état de stress et de dépression elle a à nouveau été arrêtée du 20 mars 2018 au 15 juillet 2018, puis du 17 août 2018 au 8 novembre 2018,
- cet état a été constaté par l'Office de la Médecine du Travail,
- Madame A. née B. s'est plainte de la situation à plusieurs reprises auprès de sa Direction,
- elle a détaillé avec force et précisions le calvaire qu'elle subissait auprès de son supérieur hiérarchique,
- néanmoins, aucune disposition n'a été mise en œuvre pour faire cesser les agissements des autres salariés à son encontre,
- I. C. n'était pas en conformité avec la loi, aucun référent harcèlement n'ayant été désigné avant novembre 2020,
- Madame A. née B. garde des séquelles psychologiques importantes du harcèlement qu'elle a subi,
- sa carrière professionnelle a été brutalement arrêtée,

Par conclusions récapitulatives du 13 octobre 2022 I. C. sollicite le débouté de l'intégralité des demandes de Madame A. née B.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la loi n° 1.457 n'était pas applicable à la date à laquelle certains des reproches sont faits à l'employeur,
- en tout état de cause, il n'a commis une faute,
- avant le 22 décembre 2017, l'employeur n'a pas eu connaissance de faits précis, concrets et objectifs corroborant l'existence d'une situation de harcèlement devant justifier son intervention,
- il n'a pas été informé du courriel adressé à la conseillère Pôle Emploi,
- postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi la salariée a fait état d'agissements qu'elle considérait comme du harcèlement moral,
- elle ne démontre pas avoir informé à des nombreuses autres reprises sa hiérarchie,
- l'adjoint de Direction a immédiatement réagi à son alerte,

- une enquête interne a été immédiatement diligentée,
- elle n'a pas permis de corroborer les dénonciations de Madame A. née B.
- Madame A. née B. n'a pas donné suite aux propositions de rencontre de l'employeur,
- si ce refus n'est pas fautif, il ne peut avoir pour conséquence d'engager la responsabilité de l'employeur,
- les faits dénoncés ne sont ni établis ni corroborés par des objectifs extérieurs à la salariée,
- elle ne démontre pas qu'un collègue lui aurait remis un dessin outrageant,
- les SMS ne sont pas probants, l'identité de la prétendue collègue étant inconnue et aucune attestation n'explique le contexte,
- les attestations de ses proches ne sont pas probantes,
- les pièces médicales n'établissent pas de lien de causalité entre son état de santé et un harcèlement,
- les allégations de Madame A. née B. sont démenties par le rapport d'aptitude dressé par la Médecine du Travail, qui s'est rendue sur le lieu de travail et n'a formulé aucune réserve quant à ses conditions de travail,
- I. C. s'est conformée aux dispositions de la loi n°1.457,
- il a pris toutes les mesures nécessaires,
- il a désigné un référent chargé de recueillir le signalement, dans un délai raisonnable suite à l'entrée en vigueur de la loi,
- la salariée n'a en outre subi aucun préjudice de l'absence de référent, ayant trouvé immédiatement un interlocuteur à qui s'adresser et ayant la capacité de mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'instruction du signalement.

## **SUR CE**

Aux termes de l'article 2 de la loi n°1.457 du 12 décembre 2017 « *Le harcèlement moral au travail est le fait de soumettre, sciemment et par quelque moyen que ce soit, dans le cadre d'une relation de travail, une personne à des actions ou omissions répétées ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail portant atteinte à sa dignité ou se traduisant par une altération de sa santé physique ou mentale* ».

En l'espèce, Madame A. née B. embauchée le 5 juillet 2017, n'a exprimé des doléances circonstanciées que le 21 mars 2018, par l'envoi d'un long mail à Monsieur D. Adjoint au Directeur. Elle indiquait en préambule l'avoir déjà alerté lors du renouvellement de son contrat à durée déterminée, mais que la situation aurait empiré depuis lors. Elle relatait de manière détaillée :

- des moqueries, dégradations, humiliations,
- des injures et cris,
- des questions constantes quant à son avenir, ses collègues la décourageant à continuer,
- des pouffements,
- des interrogations sur les motifs de son arrêt maladie,
- des agissements afin de dénigrer son travail.

Elle citait nommément trois collègues, Messieurs E. F. et G. en donnant des exemples imagés (dessin moqueur, proposition de manger de la pâtée).

L'employeur, en application de l'article 5 de la loi n°1.457 du 12 décembre 2017, « *prend toutes mesures nécessaires propres à faire cesser les faits mentionnés à l'article 2 dont il a connaissance. Il met en place des procédures appropriées nécessaires à prévenir de tels faits et, le cas échéant, les identifier et y mettre un terme* ».

Les doléances de Madame A. née B. à sa conseillère pôle emploi et les causes de ses arrêts du travail du 9 au 13 octobre 2017, puis du 5 au 9 mars 2018 n'ont jamais été portées à la connaissance de l'employeur, en sorte qu'aucun reproche ne peut lui être fait.

Monsieur D. répondait dès le 23 mars « *nous ferons le point à votre retour... en attendant je ferai quand même un point avec H. pour le tenir informé de cette situation. Je suis à Paris demain et mardi. Peut-être le verrai-je et je lui en parlerai de vive voix. Sinon je l'appellerai mercredi pour lui en faire part. Je crois savoir que I. C. a déjà fait une communication sur ce type de sujet. Je vous tiendrai bien sûr au courant de ce que l'on pourra faire* ».

Ces échanges étaient transférés au Directeur, sans autre réaction connue.

En revanche, suite à l'information de la prolongation de son arrêt de travail le 20 avril 2018 et la réponse de Monsieur D. indiquant qu'il allait prévenir la D.R.H., un courrier du Responsable Ressources Humaines sud-est basé à Marseille lui était alors adressé le même jour indiquant « *je souhaite vous rencontrer dans les meilleurs délais pour échanger sur le contenu de votre message. A votre initiative, je peux vous rencontrer pendant votre arrêt de travail. Par la suite, sachez que je vais échanger avec votre manager ainsi que les collaborateurs du site pour enquêter sur les faits que vous évoquez* ».

Lors des échanges en mai 2018 avec Monsieur D. au sujet de sa nouvelle prolongation d'arrêt jusqu'en juillet, il lui indiquait que le D.R.H. de Marseille souhaitait échanger avec elle tel qu'il lui avait indiqué par courrier. Madame A. née B. répondait qu'elle le contacterait dès qu'elle s'en sentirait capable.

Par mail du 10 juillet, Madame A. née B. annonçait une amélioration de son état de santé et une reprise au 16 juillet. Elle s'enquêrait de « *savoir quelles sont les dispositions que vous allez mettre en place afin que je ne sois plus victime de tels agissements de la part de mes collègues* ».

Il lui était alors répondu :

« *Pour répondre à votre souhait d'accompagnement et d'accueil à votre reprise du travail, comme je vous l'ai proposé par courrier en date du 20/04/18, je suis entièrement disponible pour évoquer le sujet, ainsi que votre manager.*

*Je vous informe aussi que je me suis rendu à l'agence C. le 14/05/18 pour rencontrer en point individuel tous les collaborateurs du site présents ce jour. J'ai complété ces entretiens individuels par des entretiens téléphoniques pour les salariés absents. J'ai ensuite réalisé un état des lieux, en présence de Monsieur Éric D. Ces entretiens individuels avaient pour but de collecter toutes les informations relatives à vos relations de travail avec vos collègues. Je tiens à vous informer qu'aucun collaborateur n'a exprimé le fait que vous ayez été la cible de réflexions blessantes. Sachez également que l'ensemble des collaborateurs a reconnu vos qualités professionnelles, votre motivation et votre discrétion dans votre travail.*

*Ainsi, il a été rappelé à l'ensemble des collaborateurs, et en particulier ceux qui sont évoqués dans votre e-mail de ne pas employer des expressions qui peuvent être mal interprétées ou maladroitement. Les collaborateurs et manager de ce site sont donc informés et conscients de l'obligation de maintenir un bon niveau de qualité de vie au travail pour chacun des collaborateurs.*

*Il a été renouvelé une demande de bienveillance à votre égard, et soyez assuré que votre manager sera très attentif et impliqué dans le bon déroulement de votre activité* ».

Comme il l'avait indiqué le 20 avril, l'employeur avait bien procédé à une enquête sur site.

Concernant l'affirmation de l'employeur de l'absence de confirmation de la réalité des dénonciations de Madame A. née B. elle est confortée par l'absence totale de témoignage d'un quelconque fait dont elle aurait été victime. En effet, les messages qu'elle produit ne peuvent être retenus en l'absence de possibilité de vérification de leur expéditeur. Quant aux témoignages des membres de son entourage, s'ils peuvent attester de son état de santé et des doléances de Madame A. née B. ils ne peuvent pallier l'absence de preuve d'actions ou omissions répétées.

Par ailleurs, les messages de Monsieur D. se désolant de sa situation médicale et lui souhaitant un bon rétablissement ne sont pas des aveux de l'existence de faits de harcèlement, mais une simple prise en compte bienveillante de la réalité de l'état de santé de la salariée.

En revanche, il ressort du courrier de l'Inspection du Travail à I. C. le 10 novembre 2020 « *lors de notre entretien, vous avez admis que l'intéressée n'aurait pas été très bien accueillie par certaines personnes au sein de I. C.* ».

Ce seul mauvais accueil, sans actions ou omissions répétées, n'est pas constitutif d'un « *faisceau d'indices graves, précis et concordants permettant de présumer l'existence d'un harcèlement au travail* », prérequis légal afin de caractériser une situation de harcèlement.

En l'absence de tout élément venant corroborer les doléances de Madame A. née B. il n'est pas établi qu'elle ait été victime de harcèlement.

Aux termes de l'article 5 alinéa 3 « *La désignation d'un référent [harcèlement] est obligatoire pour tout employeur qui emploie habituellement plus de dix salariés* ».

En l'espèce, I. C. n'a satisfait à cette obligation légale qu'au mois de novembre 2020, soit presque trois ans après la promulgation de la loi. Madame A. née B. n'a pu bénéficier de la protection légale entre le mois de mars 2018 et la fin de son contrat en novembre 2018. Si, le Tribunal a pu, dans un cas d'espèce, estimer qu'il ne pouvait être exigé la désignation immédiate d'un tel référent dès le jour de la publication de la loi, le délai de mise en œuvre de ses obligations par I. C. est particulièrement déraisonnable. Surtout, il apparaît qu'elle n'a eu lieu que grâce à l'intervention de l'Inspection du Travail.

Outre la désignation du référent, une procédure précise de prise en charge des signalements est prévue, avec obligation pour l'employeur d'informer le référent et le salarié des suites données, ce qui n'a manifestement pas été le cas pour

Madame A. née B. qui a dû s'enquérir elle-même de la situation, l'employeur n'ayant pas pris le soin de l'informer de l'existence d'une enquête ni de ses suites avant qu'elle ne le demande. Par ailleurs, l'employeur n'a dans un premier temps pris aucune mesure suite à la dénonciation de sa salariée et a attendu que l'arrêt de travail soit prolongé avant de diligenter une enquête.

Ainsi, contrairement à ce que I. C. affirme, Madame A. née B. n'a pas été traitée conformément aux dispositions légales, n'ayant pas d'interlocuteur dédié vers qui se tourner et faisant face à une hiérarchie qui, si elle a bien procédé à une enquête, ne l'a pas fait conformément aux dispositions légales.

Il convient en conséquence de réparer le préjudice subi par Madame A. née B. constitué par le fait d'avoir eu à s'enquérir des suites données à son signalement, par la condamnation de I. C. à lui verser la somme de 1.000 euros de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement.

Chacune des parties succombant, elles conserveront la charge de leurs propres dépens.

La nécessité que l'exécution provisoire soit ordonnée n'étant pas démontrée, il n'y a pas lieu de la prononcer.

**PAR CES MOTIFS,**

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

Dit que Madame A. née B. n'a pas été victime de harcèlement au travail ;

Dit que l'ASSOCIATION MONÉGASQUE C. C. n'a pas apporté la protection en matière de harcèlement au travail à Madame A. née B. ;

Condamne l'ASSOCIATION MONÉGASQUE C. C. à verser à Madame A. née B. la somme de 1.000 euros (mille euros) à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement ;

Rejette le surplus de sa demande ;

Dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens ;

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Diane GROULX et Monsieur Bernard HERNANDEZ, membres employeurs, Messieurs Benjamin NOVARETTI et Silvano VITTORIOSO, 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 vingt janvier deux mille vingt-trois.