

Tribunal du travail, 31 mai 2023, Madame A. c/ La société à responsabilité limitée dénommée B.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	31 mai 2023
<i>IDBD</i>	30018
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2023/05-31-30018>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail – Conditions de travail – Démission

Résumé

Madame A. reproche à son employeur d'avoir adopté un comportement agressif, maltraitant, confinant au harcèlement, tout au long de la relation de travail, ayant conduit à une dégradation de son état de santé. Si la dégradation de l'état de santé de Madame A. a été médicalement constatée, la preuve de la réalité des mauvaises conditions de travail, ainsi que le lien de causalité entre eux, ne peut résulter de ses seules déclarations auprès des médecins mais doit être démontrée par des éléments probants.

La démission doit être l'expression d'une volonté libre et réfléchie, exprimée librement en dehors de toute contrainte ou pression exercée par l'employeur. Lorsque le salarié la remet en cause en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur, elle doit être analysée en licenciement s'il rapporte la preuve que la rupture du contrat de travail est imputable au non-respect par l'employeur de ses obligations substantielles rendant impossible la poursuite du contrat de travail. Au titre de ses obligations substantielles, l'employeur doit exécuter le contrat de travail avec bonne foi. En l'espèce, il n'est pas établi que Madame A. ait été victime de faits préjudiciables de la part de son employeur. Ainsi, la justification de la démission dans son aspect dégradation des conditions de travail n'est pas caractérisée.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

JUGEMENT DU 31 MAI 2023

En la cause de Madame A., demeurant x1 à ROQUEBRUNE-CAP-MARTIN (06190) ;

Demanderesse, bénéficiaire de l'assistance judiciaire selon décision n°597 BAJ 21 du 15 juin 2021, ayant élu domicile en l'étude de Maître Thomas GIACCARDI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Erika BERNARDI, avocat près la même Cour ;

d'une part ;

Contre :

La société à responsabilité limitée dénommée B., dont le siège social se situe x2 à MONACO ;

Défenderesse, ayant élu domicile en l'étude de Maître Sophie 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 requête introductive d'instance en date du 20 septembre 2021, reçue le 22 septembre 2021 ;

Vu la procédure enregistrée sous le numéro 17-2021/2022 ;

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 12 octobre 2021 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Erika BERNARDI, avocat au nom de Madame A., en date du 23 mars 2023 ;

Vu les conclusions récapitulatives de Maître Sophie MARQUET, avocat-défenseur au nom de la S. A. R. L. B., en date du 29 mars 2023 ;

Après avoir entendu Maître Erika BERNARDI, avocat près la Cour d'appel de Monaco, pour Madame A., et Maître Sophie MARQUET, avocat-défenseur près la même Cour, pour la S. A. R. L. B., en leurs plaidoiries à l'audience du 30 mars 2023 ;

Vu les pièces du dossier ;

Madame A. a été embauchée par la société à responsabilité limitée B. par contrat à durée indéterminée à compter du 13 mai 2019 en qualité d'Assistante de Direction.

Elle démissionnait par lettre du 10 mai 2021.

Madame A. a saisi le Tribunal du Travail par requête reçue le 22 septembre 2021 afin d'obtenir :

- 20.220 euros de dommages et intérêts pour exécution déloyale, abusive et fautive du contrat de travail,
- la requalification de la démission en licenciement sans motif valable,
- 2.527,58 euros d'indemnité de licenciement,
- 2.527,58 euros de salaire au titre de la période de préavis,

- 252,76 euros de congés payés y afférents,
- 15.166 euros de dommages et intérêts pour rupture abusive et vexatoire,

le tout avec intérêts au taux légal, outre les dépens.

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

Par conclusions récapitulatives du 23 mars 2023 et à l'audience de plaidoirie, Madame A. sollicite la nullité des pièces adverses n°(os) 10, 18 et 19, ainsi que 4.000 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- l'attestante ne précise pas qu'elle a des relations commerciales avec l'employeur,
- elle n'a en outre rien pu constater personnellement relativement aux relations de travail,
- les autres attestants ne précisent pas qu'ils disposent d'un lien de subordination avec l'employeur,
- à compter du mois de janvier 2020, elle a subi une attitude dénigrante et humiliante de la part de son employeur,
- elle devait faire face à une charge de travail importante, outre les tâches relatives aux affaires personnelles de Monsieur C.,
- elle a été enfermée dehors dans le froid,
- l'employeur avait de fréquents accès de colère,
- il reprochait à sa salariée d'être trop payée,
- il a évoqué la volonté de la licencier, sans même avoir de motif, en l'humiliant,
- cet événement l'a mise en état de choc,
- elle a subi un arrêt maladie et a été placée sous traitement anti-dépresseur,
- les contestations médicales démontrent un état de santé très dégradé depuis le mois de mars 2021,
- de nombreux témoins attestent du comportement de Monsieur C.,
- l'employeur a perduré son comportement pendant l'arrêt maladie, l'intimidant à son domicile,
- il ne transmettait pas ses attestations d'absence en sorte qu'elle n'était pas réglée de ses indemnités journalières,
- il ne lui a pas versé son complément de salaire,
- elle n'a pas été réglée de l'intégralité de son salaire pour le mois de février 2021,
- elle n'a pas été réglée de l'intégralité des sommes dues lors de l'établissement du solde de tout compte,
- la rupture du contrat de travail à l'initiative de Madame A. a été contrainte par le comportement de l'employeur, qui violait de manière répétée ses obligations essentielles, en la harcelant et en ne s'assurant pas de sa juste rémunération,
- elle a été plongée dans une profonde dépression,
- la réalité de la situation financière de la société B. n'est pas connue en l'état de communication parcellaire d'informations.

Par conclusions récapitulatives du 29 mars 2023, la S. A. R. L. B. sollicite 10.000 euros de dommages et intérêts pour procédure abusive et 5.000 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle fait valoir pour l'essentiel que :

- la salariée ne démontre aucun fait de harcèlement,
- les arrêts de travail de Madame A. ne caractérisent ni de faits de harcèlement ni de lien de causalité avec son état de santé,
- l'employeur a au contraire toujours fait preuve de bienveillance envers sa salariée,
- Madame A. n'a pas été enfermée dehors,
- elle avait quitté son bureau sans autorisation,
- le local a été fermé pour des raisons de sécurité le temps d'un rendez-vous extérieur du gérant,
- la seule discussion au sujet de la rémunération de Madame A. concernait l'allocation d'une rémunération variable discrétionnaire,
- les témoignages ne sont pas probants,
- la non-transmission des attestations d'absence maladie ne sont pas imputables au gérant, mais à l'insuffisance professionnelle d'une salariée,
- le retard de paiement du maintien de salaire était involontaire,
- l'erreur de rémunération pour le mois de février 2021 était minime et a été immédiatement régularisée,

- en tout état de cause les manquements dénoncés n'étaient pas de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail,
- en acceptant d'effectuer son préavis, la salariée a reconnu que la poursuite du contrat n'était pas impossible,
- le souhait de rupture du contrat avait été exprimé de longue date,
- il était la manifestation d'une volonté claire, libre et non-équivoque,
- elle a été embauchée par un autre employeur de manière concomitante,
- les montants sollicités par Madame A. sont démesurés,
- elle n'a subi aucun préjudice financier,
- la procédure injustifiée initiée par Madame A. a occasionné un préjudice moral et d'image pour l'employeur,
- son gérant unique a dû être pris en charge dans un contexte de santé particulièrement préoccupant,
- outre de sérieuses difficultés financières.

SUR CE,

Sur la demande de nullité de pièces

La pièce n° 10 produite par la S. A. R. L. B. est une attestation rédigée par le Président délégué de la société D.. Elle ne précise aucun lien avec la S. A. R. L. B.. Madame A. qui prétend que l'attestante aurait des liens commerciaux avec la S. A. R. L. B. n'apporte aucun élément de preuve. Dans ces conditions la demande de nullité sera rejetée.

Les pièces n°(os) 18 et 19 produites par la S. A. R. L. B. sont des attestations rédigées par des personnes qui précisent qu'elles sont employées de la société. Dans ces conditions elles sont conformes aux dispositions de l'article 324 du Code de procédure civile et la demande de nullité sera rejetée.

Sur les mauvaises conditions de travail

Madame A. reproche à son employeur d'avoir adopté un comportement agressif, maltraitant, confinant au harcèlement, tout au long de la relation de travail, ayant conduit à une dégradation de son état de santé.

Si la dégradation de l'état de santé de Madame A. a été médicalement constatée, la preuve de la réalité des mauvaises conditions de travail, ainsi que le lien de causalité entre eux, ne peut résulter de ses seules déclarations auprès des médecins mais doit être démontrée par des éléments probants.

Concernant la période antérieure à la démission, Madame A. se fonde sur un certain nombre d'éléments.

Dans un premier temps, les attestations de ses proches ne peuvent emporter la conviction, ceux-ci se contentant de relater les plaintes de Madame A. sans pouvoir témoigner de la réalité de comportements.

Concernant l'attestation de Monsieur E., ancien salarié, et de Monsieur F., client, ils témoignent de faits qui ne concernent pas Madame A. et il ne peut y avoir d'interprétation extensive entre ce qu'ils relatent et des agissements qui auraient été commis à l'encontre de la demanderesse.

Concernant les messages entre Madame A. et l'ex-compagne de Monsieur C., dont cette dernière précise qu'ils ont été sortis du contexte, ils ne corroborent aucun comportement déplacé à l'encontre de la salariée, mais ne témoignent que d'une relation de couple tendue, dont il ne peut être déduit que l'employeur adoptait un comportement harcelant sur le lieu de travail.

Madame A. produit des SMS adressés par Monsieur C., qu'elle interprète comme une reconnaissance de son attitude dégradante. Or, leur lecture ne conforte pas cette thèse :

- « *Je vous présente mes excuses pour ces périodes tendues. Je vous souhaite une semaine calme et productive* » n'est pas la reconnaissance d'un comportement de l'employeur, qui évoque un contexte global de travail,
- « *Je m'adresse à vous deux en toute transparence et franchise. Vous êtes les deux piliers de l'entreprise, chacun dans votre domaine et parfois j'ai pu être dur ou difficile à gérer, je le sais...* » n'implique pas que la salariée ait été victime d'agissements de son employeur, simplement qu'il n'ait pas eu un comportement irréprochable, ce d'autant que ce message fait suite à des remerciements pour « *votre aide précieuse* ».

Si, dans deux SMS, l'un du 27 octobre et l'autre non daté, Monsieur C. a pu présenter des excuses, notamment pour avoir « *engueulé* » Madame A. devant un tiers, ces deux seuls épisodes dont la preuve est rapportée ne peuvent constituer un faisceau d'indices suffisant pour caractériser que des faits de harcèlement ou des comportements inappropriés ayant pour effet de dégrader l'état de santé de la salariée ou de lui porter préjudice auraient eu lieu. Il ne s'agit en effet que de deux événements isolés, sans démonstration de leur caractère habituel tel que le soutient la salariée.

Enfin, au sujet de l'événement relatif au fait que Madame A. se soit retrouvée à la porte de la société sans ses affaires, rien ne permet de démontrer qu'il y ait eu une quelconque volonté de nuisance de son employeur, dont les explications relatives à son obligation de quitter les lieux pour raison professionnelle ne sont pas contredites. Quant au fait qu'il se soit ensuite énervé auprès de sa compagne, cela ne démontre pas plus le caractère volontaire.

Madame A. déplore également avoir été humiliée par les remarques de son employeur sur sa rémunération, estimant qu'elle était trop payée. Elle produit un email du 2 février 2021 de compte rendu de réunion du jour même indiquant qu'ont été abordés :

- la rémunération de Fabienne par rapport aux tâches,
- les feuilles d'heures,
- l'organisation hebdomadaire.

Au sujet de la rémunération, l'employeur énumère la liste des tâches attendues.

Il ne ressort nullement de cet élément que, comme le prétend Madame A., il lui ait été reproché d'être trop payée.

En revanche, la société B. démontre que le mois de février correspond au versement de primes qualités, dont cinq salariés ont bénéficié, et de primes exceptionnelles, dont un salarié a bénéficié, ce qui n'a pas été le cas de Madame A..

Dans ces conditions, le fait d'avoir organisé une réunion au sujet de la rémunération correspondait à un besoin de l'employeur afin de déterminer si une prime devait être versée à la salariée, et ne s'inscrivait aucunement dans une manoeuvre de harcèlement.

Sur la démission

La démission doit être l'expression d'une volonté libre et réfléchie, exprimée librement en dehors de toute contrainte ou pression exercée par l'employeur.

Lorsque le salarié la remet en cause en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur, elle doit être analysée en licenciement s'il rapporte la preuve que la rupture du contrat de travail est imputable au non-respect par l'employeur de ses obligations substantielles rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Au titre de ses obligations substantielles, l'employeur doit exécuter le contrat de travail avec bonne foi.

En l'espèce, il n'est pas établi que Madame A. ait été victime de faits préjudiciables de la part de son employeur. Ainsi, la justification de la démission dans son aspect dégradation des conditions de travail n'est pas caractérisée.

Madame A. évoque également le fait que son employeur aurait émis le souhait de la licencier au cours d'un rendez-vous du 17 février. Or, l'évocation d'une intention de licenciement ne constitue pas une violation des obligations substantielles de l'employeur, celui-ci pouvant vouloir mettre un terme à la relation de travail sans que cela puisse permettre au salarié de démissionner en le rendant responsable de la rupture.

Madame A. déplore en outre d'autres événements listés dans sa lettre de démission :

- « Vous vous êtes rendu à mon domicile pour récupérer les clefs du bureau au lendemain de mon arrêt,
- Vous avez multiplié vos appels de nature professionnelle et personnelle au cours de mon arrêt,
- Vous avez opposé de la résistance à modifier mon adresse postale malgré votre parfaite information sur ce point,
- Vous avez transmis tardivement les attestations d'absence auprès de la CCSS ne me permettant pas de percevoir mes indemnités journalières dans les temps,
- Vous n'avez pas honoré votre dette sur salaire concernant les heures travaillées du 17 février 2021, soit 2,5 heures,
- Vous n'avez pas honoré votre dette sur salaire concernant mon bulletin de salaire de juin 2020 pour la période du 15 au 19 juin 2020 dans laquelle vous n'avez pas soldé votre part pour un montant de 59,71 euros,
- Vous refusez d'appliquer la convention collective susvisée et vous ne m'avez toujours pas versé le complément de salaire des indemnités journalières de la CCSS depuis le 17 février 2021 ».

Si les réclamations de solde de salaire pour les mois de juin 2020 et février 2021 étaient justifiées, le non-règlement, constitutif d'une faute de l'employeur, ne peut en lui seul rendre impossible la poursuite du contrat de travail, la violation par l'employeur de ses obligations devant atteindre un certain degré de gravité, non atteint en l'espèce compte tenu de la faiblesse des sommes.

Madame A. ne démontre pas qu'elle aurait été sollicitée pendant son arrêt de travail. Concernant le fait de récupérer les clefs du bureau, Madame A. ne démontre pas d'abus de son employeur, celui-ci ne pouvant être informé du motif de son arrêt de travail et ayant pu légitimement vouloir éviter à sa salariée de se déplacer.

Concernant le changement d'adresse, si la requête de Madame A. était légitime, encore fallait-il qu'elle produise le justificatif de domicile sollicité par l'employeur, celui-ci n'ayant pas l'obligation de se fonder sur les seules déclarations de ses salariés, ce qu'elle a refusé de faire.

Concernant la non-transmission des attestations d'absence et le non-versement du complément de salaire, il apparaît que Madame A. a dû relancer son employeur à de très nombreuses reprises (sept fois entre le 8 mars et le 14 mai 2021). La lecture des différents échanges permet d'établir que les attestations d'absence ont été systématiquement transmises avec retard. Quant au versement du complément de salaire, l'employeur n'a régularisé la situation qu'au mois de mai 2021.

Néanmoins, les affirmations de Madame A. selon lesquelles l'employeur cherchait à lui nuire ne sont corroborées par aucun élément.

Si Madame A. a été confrontée pendant deux mois à des tracasseries administratives, il convient de rappeler que la décision de démission était principalement motivée sur des griefs non avérés. Par ailleurs, les fautes de l'employeur ne peuvent s'analyser comme une violation des obligations substantielles rendant impossible le maintien de la relation de travail, celles-ci n'étant ni volontaires ni commises dans le but de porter préjudice à la salariée.

Surtout, il n'est pas démenti que Madame A. a démissionné au moment où elle a retrouvé un autre emploi. C'est ainsi bien une décision libre et éclairée qu'elle a prise.

En conséquence, il convient de rejeter la demande de requalification de la démission en licenciement et les demandes indemnitaires subséquentes.

Sur les autres demandes

La procédure abusive implique que l'action ait été intentée de parfaite mauvaise foi et avec l'intention de nuire à son contradicteur. En l'espèce, si les demandes de Madame A. sont rejetées, il n'est pas établi qu'elle ait eu conscience de leur caractère infondé ni qu'elle ait voulu porter atteinte à son employeur. La demande de dommages et intérêts de la société B. sera en conséquence rejetée.

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

Elle sera en outre condamnée à verser à la société B. une somme qu'il est équitable de fixer à 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS,

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

Rejette la demande de nullité des pièces n°(os) 10, 18 et 19 produites par la société à responsabilité limitée B. ;

Rejette l'intégralité des demandes de Madame A. ;

Rejette la demande de la S. A. R. L. B. de dommages et intérêts pour procédure abusive ;

Condamne Madame A. aux entiers dépens ;

Condamne Madame A. à verser à la S. A. R. L. B. la somme de 1.500 euros (mille cinq cents euros) au titre des frais irrépétibles ;

Ainsi jugé par Madame Cyrielle COLLE, Juge de Paix, Président du Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, Madame Leïla TRABÉ-CHIHHA et Monsieur Régis MEURILLION, membres employeurs, Messieurs Cédric LANARI et Marc RENAUD, membres salariés, assistés de Madame Céline RENAULT, Secrétaire adjoint, et - en l'absence d'opposition des parties - mis à disposition au Secrétariat du Tribunal du Travail, le trente et un mai deux mille vingt-trois.