

Cour d'appel, 1 juillet 2014, La société anonyme monégasque COTY LANCASTER SAM, anciennement dénommée SAM LANCASTER c/ t. CH.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	1 juillet 2014
<i>IDBD</i>	12375
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Civile
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Procédure civile ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2014/07-01-12375>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Appel civil - Appel incident - Forme - Délai

Contrat de travail - Licenciement - Insuffisance professionnelle - Motif valable (non) - Caractère abusif (oui)

Résumé

Tout appel incident peut être formé par conclusions même après l'expiration du délai d'appel contre certaines dispositions du jugement déféré n'ayant pas fait l'objet d'un appel principal (CR : 15 mars 2004).

Si l'employeur est seul juge pour apprécier les aptitudes professionnelles et l'adaptation à l'emploi, il demeure qu'en cas de contentieux il revient au juge de vérifier l'incompétence alléguée par l'employeur, laquelle ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de celui-ci mais doit reposer sur des éléments concrets pour constituer un motif valable de licenciement. L'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude du salarié à exécuter correctement le travail pour lequel il a été embauché et se manifeste dans les répercussions en tant qu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise.

COUR D'APPEL

R.

ARRÊT DU 1ER JUILLET 2014

En la cause de :

- La société anonyme monégasque COTY LANCASTER SAM, anciennement dénommée SAM LANCASTER, dont le siège social se trouve à Monaco, 6 avenue Albert II, poursuites et diligences de son Président délégué en exercice, demeurant et domicilié en cette qualité audit siège,

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par ledit avocat-défenseur ;

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- Monsieur t. CH., demeurant X, 06190 Roquebrune Cap Martin,

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et plaidant par Maître Delphine FRAHI, avocat au Barreau de Nice ;

INTIMÉ,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du Travail, le 11 juillet 2013;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 15 octobre 2013 (enrôlé sous le numéro 2014/000052) ;

Vu les conclusions déposées les 5 décembre 2013 et 29 avril 2014, par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de t. CH. ;

Vu les conclusions déposées le 4 mars 2014, par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de la SAM COTY LANCASTER ;

À l'audience du 27 mai 2014, Oûi les conseils des parties en leurs plaidoiries ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par la SAM COTY LANCASTER, à l'encontre d'un jugement du Tribunal du Travail du 11 juillet 2014.

Considérant les faits suivants :

Employé depuis le 1er octobre 2009 par la SAM LANCASTER en qualité de responsable fabrication, t. CH. a été licencié le 4 février 2011 pour insuffisance professionnelle.

Saisi par ce dernier le Tribunal du Travail, suivant jugement du 11 juillet 2013, auquel il convient de se référer pour un plus ample exposé des faits de la cause, a :

— dit que le licenciement n'était pas fondé sur un motif valable et revêtait un caractère abusif,

- condamné la société LANCASTER à lui payer la somme de 3.407,33 euros à titre d'indemnité de licenciement ainsi que la somme de 40.000 euros à titre de dommages-intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du jugement,
- débouté la société LANCASTER de sa demande reconventionnelle en paiement de dommages-intérêts qu'il a condamnée aux dépens.

Au soutien de cette décision les premiers juges ont pour l'essentiel retenu que le motif inhérent à la personne du salarié n'était pas établi et que le principe même du licenciement apparaissait abusif pour estimer en définitive que le licenciement n'était pas fondé sur un motif valable et qu'il avait en outre un caractère abusif et en tirer les conséquences légales qui s'imposaient.

Suivant exploit du 15 octobre 2013, la SAM dénommée COTY LANCASTER (se disant anciennement dénommée SAM LANCASTER selon les déclarations de celle-ci) a interjeté appel de ce jugement à l'effet de voir la Cour infirmer cette décision et, statuant à nouveau :

- dire et juger que le licenciement de t. CH. repose sur un motif valable et n'a pas été mis en œuvre avec brutalité ni légèreté blâmable,
- dire et juger que t. CH. n'a pas rapporté la preuve d'un abus commis par l'appelante dans la rupture de son contrat de travail,
- dire et juger que le licenciement ne revêt pas un caractère abusif,
- rejeter comme infondées l'intégralité des demandes de t. CH. et le condamner aux dépens.

Au soutien de son acte d'appel, l'appelante a repris à l'identique les motifs de première instance, n'articulant de griefs à l'encontre de la décision du Tribunal du Travail que sur sa disposition ayant retenu l'existence d'un abus commis dans la rupture du contrat de travail.

Dans ses conclusions en date du 4 mars 2014, elle a toutefois développé ses moyens tendant à la réformation totale du jugement querellé.

Elle reproche ainsi aux premiers juges :

Sur le motif valable de licenciement :

- une violation des articles 989 du Code de procédure civile et 199 du Code civil,
- un défaut de motifs faute d'avoir explicité pourquoi l'employeur ne pourrait « s'appuyer sur le fait que l'évaluation de l'intéressé pour l'exercice fiscal était inférieure aux attentes »,
- un manque de base légale dans la mesure où le lien de subordination permet à l'employeur de sanctionner les manquements de son salarié,
- une dénaturation de l'écrit et des termes du litige par une appréciation erronée des faits et des pièces,
- une violation de l'article 1er de la loi n° 729 du 16 mars 1963 dans la mesure où l'intervention de l'employeur a été rendue nécessaire par l'insubordination de l'intimé,
- une violation de l'article 2 alinéa 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968 pour avoir substitué son appréciation à celle de l'employeur dans le contrôle de la validité du motif,
- un défaut de réponse à conclusions sur le moyen déterminant tiré de la volonté de t. CH. de quitter la société.

Sur le caractère abusif du licenciement :

- une dénaturation de l'écrit compte tenu que les griefs avaient été exprimés au salarié dès le mois de novembre 2010,
- un défaut de motifs pour n'avoir pas recherché si la volonté de rompre le contrat de travail manifestée par le salarié avait pu conduire à le priver de son emploi,
- un manque de base légale,
- une violation de la Convention collective nationale des industries chimiques au regard des attributions de t. CH. qui lui imposaient d'assumer les politiques ou les objectifs généraux de l'employeur et de faire preuve de qualité d'animation et de motivation.

En réponse aux moyens adverses, elle fait en substance valoir :

- que le Tribunal du Travail a écarté l'argument tendant à faire croire à un motif fallacieux,

- que t. CH. avait clairement manifesté son intention de quitter l'entreprise,
- qu'il a été licencié pour insuffisance professionnelle,
- qu'il a admis dans ses écrits judiciaires que la décision d'imposer à son équipe une semaine de 6 jours pendant deux mois résultait d'une instruction de la direction, circonstance confirmant l'acte d'insubordination reproché au salarié,
- que la décision de rompre le contrat de travail est indifférente d'un quelconque préjudice subi,
- qu'il n'y a eu aucune brutalité ou légèreté blâmable puisque t. CH. avait été informé de la mesure de licenciement dès le mois de novembre 2010.

t. CH., intimé et appelant incident sur le montant de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts alloués, entend pour sa part voir :

- confirmer le jugement sauf à porter à 3.744,32 euros le montant de l'indemnité de licenciement allouée et à 92.000 euros celui des dommages-intérêts accordés en réparation de son préjudice ensuite de son licenciement abusif, lesdites sommes étant assorties des intérêts de retard au taux légal à compter de la citation introductive d'instance du 10 mars 2011,
- assortir toute condamnation des intérêts de droit à compter de la date du licenciement,
- assortir la condamnation des sommes à l'intérêt fixé au taux légal à compter de la saisine du Tribunal du travail,
- débouter la société COTY LANCASTER de ses demandes,
- la condamner au paiement de la somme de 5.000 euros à titre de dommages-intérêts pour appel abusif,
- la condamner aux dépens.

Il soutient que le licenciement repose sur un motif fallacieux et qu'il a été en réalité sanctionné pour avoir signalé des dysfonctionnements au sein de l'entreprise ; il conteste l'insuffisance professionnelle alléguée sur le fondement de l'entretien annuel d'évaluation de sa performance qui porte sur une période antérieure au manquement allégué et s'étonne qu'en cause d'appel l'employeur évoque une insubordination qui n'entre pas dans le cadre de l'insuffisance reprochée ;

Il ajoute que l'employeur a attendu opportunément 5 mois après les événements reprochés pour le licencier afin de toucher la prime à l'embauche versée par son ancien employeur au terme d'une année d'ancienneté ; pourtant toute procédure de licenciement doit être engagée dans un délai raisonnable à compter des faits reprochés ;

Il affirme encore qu'il a été procédé par l'employeur à une analyse erronée et fallacieuse de l'évaluation dans la mesure où :

- Il ne connaissait pas ses objectifs, lesquels avaient été fixés de manière ambitieuse par le planificateur fabrication,
- Il a été satisfait aux demandes des clients,
- L'absentéisme et la performance économique se sont améliorées depuis son arrivée, ce qui démontre qu'il était apprécié,
- Même déçu, il n'a jamais matérialisé la volonté de démissionner.

Selon lui, le seul fait générateur du problème de l'été 2010 réside dans la problématique d'approvisionnement - ce qui est reconnu par l'employeur -, mais l'intégration par la direction de nouveaux collaborateurs non formés à la fabrication a fait baisser le niveau de productivité. Il était donc normal qu'il obtienne le soutien de sa hiérarchie pour imposer une modification de la durée de travail pendant deux mois, résultante des seules erreurs commises par cette direction.

Il affirme enfin avoir toujours été impliqué et mobilisé, et met en avant une amélioration des résultats globaux de son service. Il était en revanche impossible d'anticiper la date de reprise de l'approvisionnement ni la décision de compenser les retards pris par une nette accentuation des exigences de fabrication.

Il réclame l'application du calcul légal pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement auquel il est en droit de prétendre compte tenu de l'absence de motif valable fondant le licenciement.

Il assure que l'employeur a fait preuve d'un abus dans la mise en œuvre de son licenciement, observant à cette fin qu'il est intervenu dès le lendemain de l'entretien, en l'absence de tout reproche depuis l'embauche et alors que la société COTY LANCASTER a fait preuve d'une parfaite mauvaise foi en attendant le terme de l'année d'ancienneté afin de pouvoir percevoir la prime d'embauche versée par son ancien employeur.

Il réclame l'allocation de la somme de 92.000 euros au titre du grave préjudice qu'il a subi tant sur le plan professionnel que financier, n'ayant pu retrouver un emploi dans son domaine de compétence et subissant un découvert mensuel de 1.500 euros, ou encore moral en l'état des propos blessants et infondés qui ont fait naître chez lui un sentiment d'injustice et un important mal-être, faisant observer à la Cour qu'il présente désormais un trouble d'anxiété.

Il estime enfin être fondé à solliciter l'octroi de dommages-intérêts pour appel abusif au regard des faits objectifs qui attesteraient d'une volonté manifeste de lui nuire et qui viendraient confirmer le fait que l'appel est abusif, ajoutant que le retard dans l'exécution de ses obligations par l'employeur aggrave encore son préjudice, d'autant qu'il est contraint une nouvelle fois d'engager des frais pour assurer sa défense en justice.

Pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la Cour se réfère à leurs écritures ci-dessus évoquées auxquelles il est expressément renvoyé.

SUR CE,

Attendu quant à la procédure, que la société COTY LANCASTER a régulièrement interjeté appel le 15 octobre 2013 du jugement rendu par le Tribunal du Travail le 11 juillet 2013 signifié le 16 septembre 2013 ;

Que tout appel incident peut être formé par conclusions même après l'expiration du délai d'appel contre certaines dispositions du jugement déféré n'ayant pas fait l'objet d'un appel principal (CR : 15 mars 2004), en sorte que l'appel incident bien que formé tardivement le 5 décembre 2013 par t. CH. sera déclaré recevable ;

Attendu qu'il sera observé liminairement que l'appelante fait valoir à l'encontre de la décision querellée un certain nombre de griefs relatifs à son irrégularité sans en tirer de conséquence légale faute d'invoquer la nullité de ladite décision, poursuivant en l'espèce sa réformation pour voir dire que l'affaire a été mal jugée au fond ;

Attendu que selon l'employeur, l'insuffisance professionnelle reprochée à t. CH. n'est pas fondée sur les résultats de ce dernier, mais est axée sur trois volets :

- Le premier tiendrait à l'appréciation du manager lors de l'évaluation 2010 qui témoigne de l'absence d'esprit d'entreprise, d'attitude adéquate et de leadership nécessaire lors d'une période cruciale,
- Le deuxième tiendrait à l'incapacité de t. CH. d'imposer une organisation de travail exceptionnelle et son insubordination face à la demande de la direction,
- Le troisième tiendrait à la volonté qu'il a manifestée de quitter l'entreprise ;

Attendu en droit, que si l'employeur est seul juge pour apprécier les aptitudes professionnelles et l'adaptation à l'emploi, il demeure qu'en cas de contentieux il revient au juge de vérifier l'incompétence alléguée par l'employeur, laquelle ne peut être fondée sur une appréciation purement subjective de celui-ci mais doit reposer sur des éléments concrets pour constituer un motif valable de licenciement ;

Attendu en l'espèce et en premier lieu, qu'il n'est pas discuté que la société LANCASTER a rencontré des retards de fabrication durant l'été 2010, que ces retards ont été engendrés par des problèmes d'approvisionnement de matières premières et que rien ne permettait de déterminer la date prévisible de reprise de l'approvisionnement, pas davantage que de prévoir la décision de compenser les retards pris par une brusque et nette accentuation des exigences de fabrication ;

Que l'approvisionnement ayant repris durant l'été, les fabrications ont atteint les objectifs initialement fixés de 25 lots par jour, sans pouvoir toutefois atteindre les nouveaux ordres de fabrication bien supérieurs destinés à compenser les retards ;

Qu'il suit que l'organisation des équipes de son service par t. CH. n'est nullement la source des difficultés rencontrées puisqu'elle a permis au contraire d'assurer la production journalière qui avait été décidée avant la période de crise générée par un impondérable ;

Attendu que dans la mesure où la responsabilité des retards ne relevait nullement d'une inaptitude de t. CH. à gérer son service, il était normal que celui-ci attende d'être épaulé par la direction dans la mise en place d'une mesure aussi impopulaire et brutale que l'organisation lors de la période estivale de congés, du temps de travail sur 6 jours, pendant plusieurs semaines ; que cette circonstance particulière ôte toute pertinence au moyen relatif à « *une absence d'esprit d'entreprise ou de leadership* », de même qu'à l'invocation d'une quelconque insubordination puisque t. CH. s'est conformé aux instructions, bien que n'y adhérant pas pleinement ;

Qu'au demeurant, l'acte d'insubordination, supposant un refus réitéré du salarié caractérise une faute grave, alors qu'en l'espèce la réaction de t. CH. n'a manifestement pas été considérée comme telle puisque le lien de subordination a encore perduré pendant de nombreux mois ;

Que l'insuffisance professionnelle, qui se caractérise par l'inaptitude du salarié à exécuter correctement le travail pour lequel il a été embauché et se manifeste dans les répercussions en tant qu'elle perturbe la bonne marche de l'entreprise, n'est à cet égard pas avérée ;

Qu'en tout état de cause, l'employeur ne saurait prétendre retenir une telle insuffisance à l'encontre de t. CH. en ce qu'il n'aurait pas imposé de son seul chef ladite mesure dès lors où d'une part, nullement responsable de la situation critique litigieuse, il n'avait pas à l'assumer personnellement, où d'autre part, rien ne laissait prévoir que la direction déciderait de compenser immédiatement les retards pris par une nette accentuation des exigences de fabrication allant bien au-delà

des capacités du service alors qu'il n'est nullement discuté que les stocks permettaient dans un premier temps de satisfaire les attentes de la clientèle ;

Qu'enfin, il sera in fine observé que les faits motivant l'insuffisance invoquée :

- apparaissent uniques et isolés, la Cour observant encore que bien qu'intervenues postérieurement à la période d'évaluation relative à 2010, ils n'en ont pas moins été curieusement mentionnés dans ladite fiche par le manager et pris en compte, de sorte l'évaluation de t. CH. qui résulte de ce rapport est tronquée par des considérations qui ne devaient pas y figurer,
- sont extérieurs à la mission dévolue à t. CH. pour l'exécution de laquelle il n'a fait l'objet d'aucun reproche ou observation,
- n'ont été invoqués que 5 mois après leur survenue comme motif d'inaptitude, au demeurant après que t. CH. ait été félicité le 27 janvier 2011 pour la conduite d'une réunion, ce qui est encore de nature à priver l'employeur à invoquer cette circonstance comme motif de rupture ;

Attendu enfin que la volonté de quitter l'entreprise qui aurait été exprimée par t. CH., outre qu'elle n'est pas constitutive d'une insuffisance professionnelle, ne résulte d'aucune manifestation claire et univoque, laquelle si elle avait existé se serait traduite par une démission de ce salarié, n'a engendré aucune baisse de performance de t. CH. dans l'exécution de sa mission puisque celui-ci venait d'être encouragé et ne saurait en toutes hypothèses constituer un motif valable de licenciement dans la mesure où la faculté de rompre le contrat de travail appartient tant à l'employeur qu'au salarié ;

Attendu qu'il résulte de ces circonstances que la réalité de l'insuffisance professionnelle reprochée à t. CH., pas davantage que son insubordination, ne sont établies ;

Que c'est donc à bon droit que les premiers juges ont, aux termes d'une appréciation des faits de l'espèce non démentie par les pièces produites en appel, déclaré le licenciement non fondé sur un motif valable ;

Attendu que conformément à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, l'indemnité de licenciement à laquelle peut prétendre le salarié est égale à autant de journées de salaire (soit 25) que le travailleur compte de mois de service dans l'entreprise (soit 19 en l'espèce), de sorte que c'est encore exactement que les premiers juges ont condamné la société LANCASTER à payer de ce chef à t. CH. la somme de 3.407,33 euros, outre intérêts, compte tenu du salaire mensuel brut de 4.483,33 euros qui était le sien ;

Attendu, sur le caractère abusif du licenciement, que si t. CH. soutient certes dans ses écritures que le licenciement pour insuffisance professionnelle dont il a été l'objet viserait en réalité à sanctionner ses remarques relatives à la sécurité, force est de constater toutefois que cette affirmation n'est étayée par aucune pièce du dossier ;

Que néanmoins, il appert que la société LANCASTER a invoqué au soutien de la rupture des motifs avancés manifestement pour les besoins de la cause dans la mesure :

- où le licenciement est fondé sur une insuffisance professionnelle tirée d'une évaluation tronquée et non objective de son salarié, puisque bien que portant sur une période s'arrêtant au 30 juin 2010, elle intègre néanmoins des observations relatives à des événements postérieurs ayant pris place dans le courant de l'été,
- où rien ne lui interdisait d'invoquer une faute consécutivement à la gestion de la période critique, ce qu'il n'a pas fait, se retranchant derrière l'aptitude professionnelle contestée de son salarié,
- où elle n'a pas considéré que le positionnement de t. CH. s'analysait en une insubordination caractérisant une faute grave rendant impossible le maintien du lien de subordination puisqu'elle a laissé perdurer la relation contractuelle jusqu'au mois de février de l'année suivante,
- où elle a allégué la volonté du salarié de quitter l'entreprise, désir manifesté effectivement à la suite de la crise estivale lors de l'entretien d'évaluation de septembre 2010 mais qui n'était plus d'actualité au moment du licenciement compte tenu de l'amélioration de sa condition de travail, comme indiqué par t. CH. sans être contredit sur ce point ;

Attendu que l'invocation de faux motifs et la mauvaise foi dont a fait preuve l'employeur en les invoquant très tardivement (5 mois après leur réalisation alléguée) rendent la rupture abusive, ce d'autant qu'en l'espèce rien ne laissait présager une telle décision, ainsi que l'ont fort pertinemment relevé les premiers juges, dans la mesure où t. CH. avait continué à être associé à la bonne marche de l'entreprise que ce soit pour le recrutement de personnel ou dans le cadre de l'organisation de réunions, et qu'il avait d'ailleurs été félicité une semaine seulement avant la rupture pour la conduite de l'une d'entre elles ;

Qu'il y a donc lieu de confirmer, par substitution de motifs, la décision du Tribunal du Travail en ce qu'elle a considéré comme fautive l'exécution de la mesure de licenciement et a condamné l'employeur à réparer le préjudice subi par t. CH. consécutivement à la manière d'agir de son employeur, préjudice qu'il a, en l'état des éléments d'appréciation dont la Cour dispose et tenant notamment aux conséquences financières et morales causées par la rupture en l'état de son caractère imprévisible et brutal, parfaitement évalué à la somme de 40.000 euros, compte tenu de son ancienneté et de son âge ;

Que la décision sera également confirmée sur la date de prise d'effet des intérêts, s'agissant de créances indemnitaires, et les dépens ;

Attendu en revanche qu'il n'est pas démontré que l'appelante ait abusé de son droit de relever appel, dans des circonstances de nature à créer un préjudice à t. CH., lequel sera donc débouté de sa demande de ce chef ;

Attendu que la société COTY LANCASTER qui succombe pour l'essentiel supportera les dépens d'appel ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit les appels,

Confirme le jugement rendu le 11 juillet 2013 par le Tribunal du Travail en toutes ses dispositions,

Déboute les parties de leurs prétentions plus amples ou contraires,

Condamne la SAM COTY LANCASTER (anciennement dénommée SAM LANCASTER) aux dépens d'appel avec distraction au profit de Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation ;

Ordonne que lesdits dépens seront provisoirement liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable.

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA GAMBARINI, Premier Président, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, Madame Muriel DORATO-CHICOURAS, Conseiller, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, Monsieur Marc SALVATICO, Conseiller, assistés de Madame Marina MILLIAND, Greffier stagiaire,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,

Lecture est donnée à l'audience publique du 1er JUILLET 2014, par Madame Brigitte GRINDA GAMBARINI, Premier Président, Officier de l'Ordre de Saint-Charles, assistée de Madame Laura SPARACIA-SIOLI, Greffier en chef adjoint, Chevalier de l'Ordre de Saint-Charles, en présence de Monsieur Michael BONNET, premier substitut du Procureur Général.