

Cour d'appel, 12 mars 2019, Monsieur d. A. c/ La SAM A

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Juridiction</i>	Cour d'appel
<i>Date</i>	12 mars 2019
<i>IDBD</i>	17911
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2019/03-12-17911>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail - Heures supplémentaires - Accord transactionnel - Licenciement - Motif économique - Motif valable (oui) - Caractère abusif (non)

Résumé

Il incombe au salarié qui revendique le paiement d'heures supplémentaires de rapporter la preuve de l'existence de ces heures accomplies avec l'accord préalable de son employeur. Ce n'est que lorsque le salarié satisfait à cette obligation probatoire que l'employeur a la charge de fournir les éléments en sa possession de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Force est de constater qu'il s'induit en l'espèce des termes du règlement intérieur de l'entreprise, approuvé et signé sans aucune réserve ni observation par l'inspection du travail le 23 février 2009 et ne contrevenant à aucune disposition légale du droit monégasque que « *tout salarié doit observer l'horaire fixé, en particulier lorsqu'il comporte des heures de récupération ou des heures supplémentaires soumis à la demande préalable de son supérieur hiérarchique* ». Tant en première instance qu'en cause d'appel, M. d. A. ne rapporte nullement la preuve d'une autorisation préalable de l'employeur au titre des heures supplémentaires qu'il déclare avoir effectuées au cours des années 2013, 2014 et 2015. Les premiers juges ont à cet égard à bon droit observé, en considération des termes du règlement intérieur, que même si ce salarié n'avait pas de supérieur hiérarchique, son interlocuteur direct était alors nécessairement l'employeur, lequel devait être informé de la volonté de Monsieur A. et autoriser, préalablement à leur réalisation, les heures supplémentaires envisagées par ce salarié. Il apparaît en réalité que M. d. A. a mis la SAM A devant le fait accompli en effectuant de sa propre initiative les heures supplémentaires dont il revendique désormais le paiement sans en avoir requis l'autorisation, ni même en avoir préalablement avisé son employeur, en sorte qu'il ne peut prétendre à une quelconque rémunération de ce chef. Le jugement déféré sera par voie de conséquence confirmé en ce que M. d. A. a été débouté des demandes formées à ce titre.

S'agissant de l'accord transactionnel, révélant un départ négocié de l'entreprise et faisant selon l'employeur obstacle aux demandes indemnitaires de M. d. A. qu'il convient de déterminer si les parties ont été liées par une convention de nature à terminer une contestation née entre elles ou à prévenir une contestation à naître, au sens des dispositions de l'article 1883 du Code civil. Il est à cet égard versé aux débats un document intitulé « *accord transactionnel* » remis par l'employeur au conseil du salarié le 16 décembre 2015. Si l'élaboration du protocole transactionnel susmentionné n'a pas été contestée, force est de constater que ce document n'a jamais été signé par les parties. Il résulte des dispositions de l'article 1163-3 du Code civil applicable au droit commun des contrats que la signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur et manifeste surtout son consentement aux obligations qui découlent de l'acte. Un commencement de preuve par écrit se définissant en l'état des dispositions de l'article 1194 alinéa 2 du Code civil comme tout acte par écrit émanant de celui contre lequel la demande est formée et rendant vraisemblable le fait allégué, il doit être constaté que M. A. n'a été l'auteur d'aucun écrit accréditant l'acceptation de la transaction. Il doit au contraire être précisé que le conseil de M. A. avait lui-même expressément et immédiatement répondu au courrier de transmission de l'offre transactionnelle par le responsable des ressources humaines de la société dans les termes suivants dénués d'équivoque : « *nous ne pouvons donner aucune suite à cette offre* ». Toute transaction supposant que soit rapportée la preuve d'un consentement univoque et sans réserve sur son contenu, il convient en définitive de dire que la preuve n'est pas rapportée de l'existence d'une transaction liant valablement les parties.

Il incombe à l'employeur de justifier de l'existence de difficultés économiques réelles de nature à fonder la suppression d'un poste, la SAM A faisant à cet égard valoir que la décision de suppression du poste, notamment, de Monsieur A. s'inscrivait dans le cadre d'une politique de concurrence et, par voie de conséquence de restructuration, décidée par les dirigeants du Groupe D. La SAM A a démontré que la rupture résultait d'une nécessité réelle de restructuration de l'entreprise, rupture accompagnée de certaines facilités consistant en l'accompagnement du salarié au moyen de séances de formation personnelles prises en charge par l'employeur. En définitive, la suppression du poste de M. A. étant effective et ayant été fondée par une restructuration de l'entreprise, le licenciement était bien fondé sur un juste motif.

La preuve du caractère abusif du licenciement n'apparaît pas rapportée, les demandes de Monsieur A. tendant à la condamnation de la SAM A au paiement de la somme de 100 000 euros outre celle de 10 000 euros totalement injustifiée, devant être rejetées.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 12 MARS 2019

En la cause de :

- Monsieur d. A., né le 22 mars 1972 à Sainte-Maxime (Var), de nationalité française, demeurant et domicilié X1-06000 Nice ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaidant ledit avocat-défenseur ;

APPELANT,

d'une part,

contre :

- La Société Anonyme de droit monégasque A, anciennement dénommée SAM B, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie sous le n°XX, dont le siège social est X2 à Monaco, prise en la personne de son Administrateur délégué en exercice, 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 ayant pour avocat plaident ledit avocat-défenseur ;

INTIMÉE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 8 mars 2018 ;

Vu l'exploit d'appel et d'assignation du ministère de Maître Claire NOTARI, huissier, en date du 19 avril 2018 (enrôlé sous le numéro 2018/000128) ;

Vu les conclusions déposées les 10 juillet 2018 et 15 janvier 2019 par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme de droit monégasque A ;

Vu les conclusions déposées le 21 novembre 2018 par Maître Sarah FILIPPI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d. A.;

À l'audience du 29 janvier 2019, vu la production de leurs pièces par les conseils des parties ;

Après en avoir délibéré conformément à la loi ;

La Cour statue sur l'appel relevé par Monsieur d. A. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 8 mars 2018.

Considérant les faits suivants :

Monsieur d. A. a été recruté par la société anonyme monégasque B à compter du 12 janvier 2004 pour une durée indéterminée, en qualité de « Chef Comptable Adjoint », coefficient 400, groupe V, selon la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques, régissant la relation de travail, avec un salaire de 2.900 euros par mois, payable sur treize mois, avant d'être promu Chef Comptable au mois de juillet 2007.

Monsieur d. A. a été convoqué le 10 septembre 2015 à un entretien préalable devant se tenir le lendemain en vue de son licenciement avant d'être licencié pour motif économique individuel par lettre en date du 14 septembre 2015.

Aux termes d'une requête en date du 2 février 2016 reçue le 3 février 2016, Monsieur d. A. a saisi le bureau de conciliation du Tribunal du travail des demandes suivantes :

« 1 / Rappel de salaire : heures supplémentaires

- nombre d'heures mensuelles effectuées (cf. attestation Pôle emploi) : 160,88,
 - brut mensuel de base : 4.100,93 euros,
 - taux horaire 25.49 euros bruts, majoré de 25 % (article 12 de la convention collective), 31,86 euros bruts,
 - année 2013 : 31 heures,
 - année 2014 : 158,95 heures,
 - année 2015 : 111,42 heures,
- soit une somme totale due de 9.602.63 euros bruts.*

2/ Reliquat dû au titre de l'indemnité de licenciement (article 2 de la loi n° 845) :

- salaire brut de référence : 4.602,55 euros,
 - nombre de mois d'ancienneté complet : 140,
 - nombre de jours travaillés le mois précédant le licenciement (août 2015) : 21,
 - plafond sur six mois : 4.602,55 x 6 = 27.615,3 euros,
 - indemnité conventionnelle de licenciement perçue : 23.389 euros,
- soit une indemnité de licenciement de : 4.602,55 x 140/ 21 = 30.683,67 euros.*

En l'état de la règle de limitation de l'indemnité légale de licenciement à six mois de salaire, le reliquat dû au titre de ladite indemnité s'élève à :

27.615,3 - 23.389 = 4.226,30 euros.

3/ Dommages et intérêts pour rupture abusive : 100.000 euros.

4/ Dommages et intérêts en réparation des frais de justice exposés : 5.000 euros.

5/ Délivrance des bulletins de salaires conformes au jugement à intervenir.

6/ Délivrance de l'attestation destinée à Pôle Emploi conforme au jugement à intervenir .

7/ Exécution provisoire de la décision à intervenir » .

Aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire était renvoyée devant le bureau de jugement du Tribunal du travail, lequel rendait son jugement le 8 mars 2018 aux termes duquel il déboutait Monsieur d. A. de toutes ses demandes et le condamnait aux dépens.

Au soutien de cette décision, les premiers juges ont en substance relevé que d. A. ne démontrait pas que les heures supplémentaires revendiquées avaient été préalablement autorisées par son employeur et paraissaient au contraire avoir été effectuées de sa propre initiative.

S'agissant par ailleurs de l'accord transactionnel invoqué par la SAM A, les premiers juges ont estimé que le salarié licencié ne conteste pas avoir participé à des formations intégralement prises en charge par son employeur, cet élément caractérisant un commencement de preuve par écrit d'acceptation du protocole transactionnel justifiant l'irrecevabilité des demandes d'indemnisation présentées ultérieurement par d. A. dans le cadre de la contestation de son licenciement.

Suivant exploit en date du 19 avril 2018, d. A. a interjeté appel du jugement susvisé, signifié le 21 mars 2018, dont il a sollicité l'infirmité en toutes ses dispositions, demandant à la Cour de :

- débouter la SAM A de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,
 - constater qu'il n'a pas été payé au titre des heures supplémentaires qu'il a effectuées en 2013, 2014 et 2015,
 - en conséquence condamner la SAM A à lui payer la somme de 9.602,63 euros bruts à titre de rappel de salaires outre les intérêts au taux légal courus à compter de la citation devant le bureau de conciliation,
 - dire et juger que le licenciement dont il a fait l'objet ne repose pas sur un motif valable,
 - en conséquence condamner la SAM A à lui payer la somme de 4.226,30 euros à titre de reliquat dû sur l'indemnité légale de licenciement,
 - dire en outre que son licenciement revêt un caractère abusif,
- en conséquence condamner la SAM A à lui payer une somme de 100.000 euros à titre de dommages- intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,
- la condamner à lui payer une somme de 10.000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation des frais qu'il a été contraint d'engager pour faire valoir ses droits,
 - enjoindre à la SAM A de lui délivrer ses bulletins de salaire ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes à la décision à intervenir,
 - en conséquence condamner l'employeur à lui verser cette somme avec intérêts de droit à compter de la prétendue acceptation par ce dernier de la transaction,
 - condamner la SAM A aux entiers dépens de première instance distraits au profit de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur aux droits duquel vient Maître FILIPPI, es-qualités d'administrateur ad hoc et aux dépens d'appel distraits au profit de Maître FILIPPI sous sa due affirmation,

Aux termes de l'ensemble de ses écritures d'appel, d. A. fait pour l'essentiel valoir que :

- son temps de travail hebdomadaire s'élevait contractuellement à 37 heures,
- l'attestation renseignée par son employeur et destinée à Pôle Emploi, mentionne qu'il effectuait un nombre moyen d'heures mensuelles de 160,88, ce que savait parfaitement la SAM A en l'état du système d'horodatage mis en place par ses soins,
- il n'a jamais été informé de ce que ses heures supplémentaires ne lui seraient pas rémunérées à défaut d'avoir été acceptées au préalable par l'employeur,
- s'il a accompli des dépassements horaires, c'est nécessairement que l'employeur lui a demandé d'effectuer un temps de travail supplémentaire et l'a sciemment laissé faire dans l'intérêt de l'entreprise,
- la consultation des données enregistrées de manière numérique par le système informatisé lui a permis de restituer les horaires exacts qu'il a réalisés par semaine de travail entre le 22 juillet 2013 et le 9 août 2015, ce qui prouve la pleine et entière connaissance de sa hiérarchie,
- en l'état du règlement intérieur il ne pouvait au demeurant se trouver sur les lieux du travail sans autorisation préalable de son chef de service et s'il a pu accéder à diverses zones d'intervention c'est précisément que l'accord lui en a été donné,
- s'agissant de l'accord transactionnel invoqué par l'employeur, il précise n'avoir jamais signé un quelconque protocole et s'être simplement vu offrir en 2015 un accompagnement en vue de sa reconversion, lequel a été par la suite transformé en formation,
- l'acceptation de cette formation qui n'avait aucune contrepartie ne saurait caractériser le début d'exécution d'un quelconque accord transactionnel, l'employeur ayant simplement assorti la rupture d'une mesure d'accompagnement librement consentie,

- une telle mesure ne saurait avoir eu pour effet d'induire la renonciation à l'un des droits du salarié,
- il a été licencié sous le motif d'un licenciement économique individuel et a reçu de son employeur l'indemnité de congédiement conventionnelle, qui s'est avérée être inférieure à l'indemnité légale de licenciement laquelle plafonnée à 6 mois de salaire maximum s'élevait à 27.615,30 euros,
- son licenciement ne reposant pas sur un motif valable, il a précisément demandé le règlement du reliquat qui lui est dû et il fait grief aux premiers juges d'avoir erronément interprété le protocole d'accord qui n'a pas été signé,
- la mesure d'accompagnement qui lui a été proposée le 10 septembre 2015 en vue de sa reconversion était au demeurant préexistante à l'offre transactionnelle du mois d'octobre 2015 et l'employeur ne lui a jamais opposé sa participation à cette mesure au stade de la tentative de conciliation,
- il est impossible de considérer que l'accord transactionnel a commencé à être exécuté en l'état de la seule formation payée par l'employeur dès lors que ce dernier n'a pas versé l'indemnité transactionnelle prévue dans le projet de protocole ni n'a même offert à son salarié licencié de la lui payer,
- toute transaction suppose un consentement dénué d'équivoque, global et sans réserve, tel n'étant pas le cas en l'espèce,
- s'agissant de la mesure proprement dite de licenciement, il convient de rappeler que la SAM A a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 95 millions d'euros au 30 juin 2015, avec un résultat d'exploitation et un bénéfice brut en hausse sur cet exercice,
- les résultats de la SAM A étaient stables et ne pouvaient justifier un licenciement économique,
- s'agissant de la restructuration alléguée pour promouvoir l'efficacité du groupe, il apparaît que la rupture de son contrat de travail a été décidée par les dirigeants du groupe D, sans considération de la situation monégasque, alors même que la réalité économique sur le site monégasque ne pouvait en aucunement justifier son licenciement,
- son poste n'a aucunement été supprimé, Monsieur PA., Chef Comptable du service comptable de la société C ayant été promu en qualité de « *Responsable Comptabilité pour les usines de Chartres et Monaco* », à compter du 1er septembre 2015, soit préalablement à sa convocation à l'entretien préalable à son licenciement,
- le groupe D a réalisé une importante campagne d'investissement en 2015 et 2016, ayant alors acquis plusieurs marques de luxe (cosmétiques et parfum),
- son licenciement ne procède donc pas des difficultés économiques frappant l'entité monégasque ni même le groupe dont elle dépendait mais bien de la volonté de dégager un surplus de rentabilité et d'améliorer les performances économiques de l'entreprise,
- la rupture de son contrat de travail a ainsi été fallacieusement qualifiée de licenciement économique individuel alors qu'il s'insère en réalité dans un plan dont le caractère collectif est masqué,
- son licenciement ne reposant donc pas sur un motif valable, il avait droit à l'indemnité légale de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845, en sorte qu'il peut prétendre au reliquat qui lui est dû en considération de l'indemnité conventionnelle qui a été versée, soit $27.615,30 - 23.389 = 4.226,30$ euros,
- le licenciement est abusif et la Cour ne doit pas se laisser abuser par l'allégation d'une absence de caractère collectif du licenciement au motif que tous ces licenciements ne sont pas intervenus au même moment,
- il a subi un préjudice matériel et moral d'autant plus important que sa candidature à l'élection des délégués du personnel a été écartée par le responsable des ressources humaines au motif fallacieux qu'il ne l'aurait pas formalisée et ce à l'effet de le priver du bénéfice du statut protecteur correspondant,
- enfin, la lettre portant convocation à l'entretien préalable en date du 10 septembre mentionnait que cet entretien devait se tenir le 11 septembre mais il a en réalité eu lieu le même jour c'est-à-dire le 10 septembre 2015,
- son préjudice a été très important tant d'un point de vue moral que financier puisqu'il n'a été indemnisé au titre de l'aide au retour à l'emploi qu'à partir du 21 avril 2016 et qu'il est resté longtemps sans revenus avec les mêmes charges familiales, étant précisé qu'il est à nouveau demandeur d'emploi.

La SAM A, intimée, entend voir confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu le 8 mars 2018 par le Tribunal du travail et rejeter l'intégralité des demandes de Monsieur d. A.

Elle soutient aux termes de l'ensemble de ses écritures que :

- le Groupe D a souhaité durant l'année 2015-2016 réduire les coûts des fonctions « *Finance* » en Europe de l'ordre de 30 %, ce secteur d'activité représentant alors 2,5 % de son chiffre d'affaires,
- il convenait de promouvoir l'efficacité du groupe et de poursuivre une politique de concurrence car le chiffre d'affaires était en stagnation depuis plus de trois ans,
- il fut alors décidé de regrouper la Direction comptable des usines se trouvant à Chartres et à Monaco, sous la responsabilité de Monsieur PA., Chef Comptable rattaché à la société C,

- lors de la notification du licenciement, Monsieur A. dont le poste devait être supprimé ayant émis des revendications et menacé de saisir la juridiction compétente, l'employeur a immédiatement pris en compte ces griefs et lui a proposé un accord amiable consistant à lui verser une indemnité transactionnelle en sus de celle du licenciement et de prendre en charge des honoraires et frais d'un cabinet de reclassement,
- un accord est alors intervenu, les parties convenant du versement d'une indemnité transactionnelle d'un montant de 22.646 euros et de la prise en charge des frais d'une formation professionnelle en lieu et place du cabinet de reclassement, à la demande du salarié,
- Monsieur d. A. ayant accepté de suivre ce programme de formation, a validé les termes et conditions de l'accord transactionnel proposé correspondant à un départ négocié,
- ce salarié a par la suite effectivement bénéficié des formations offertes dans le cadre de l'accord transactionnel dont les frais ont été intégralement pris en charge par l'employeur,
- le comportement de Monsieur d. A. s'est avéré tout à fait déloyal puisque l'accord transactionnel prévoyait la renonciation par ce salarié à toute action en justice,
- s'agissant de ses revendications au titre des heures supplémentaires, celles-ci ne peuvent être effectuées qu'avec l'accord du Chef de Service et Monsieur d. A. ne démontre pas la réalité de cette autorisation préalable,
- en réalité, le règlement intérieur prévoit en ce qui concerne les heures supplémentaires une procédure spécifique qui n'apparaît pas avoir été respectée par Monsieur d. A.
- s'agissant de la mesure proprement dite de licenciement, le poste de Chef Comptable au sein de la SAM A n'existe plus et a été effectivement supprimé, étant observé que Monsieur PA., Chef Comptable de la société C, est simplement détaché une semaine par mois à Monaco,
- la suppression du poste de Monsieur d. A. s'est indiscutablement inscrite dans le cadre des objectifs d'efficience et de la politique de concurrence décidée par les organes dirigeants du groupe D en vue d'une indispensable restructuration,
- le caractère économique du licenciement se trouve justifié par la baisse d'activité de la société E dont les volumes de production ont été réduits de 18 % entre les années 2013 et 2016,
- la réduction des effectifs de l'usine, soit environ 2,5 % par an entre 2007 et 2017, étaient dus à la baisse d'activité de l'entreprise et à l'automatisation de plus en plus importante des lignes de conditionnement,
- sur les modalités formelles de la rupture, la lettre de convocation à l'entretien préalable a été remise en main propre au salarié,
- si Monsieur A. a posé sa candidature à l'élection des délégués du personnel c'est à la demande de l'employeur en l'état d'un nombre de candidatures qui s'étaient avérées insuffisantes, Madame J. M. déléguée du personnel confirmant ce type de pratiques,
- la lettre portant convocation à l'entretien préalable porte bien la date du 10 septembre 2015 et elle fut remise le même jour en main propre à l'intéressé,
- le licenciement ne présente aucun caractère abusif, l'appelant ayant en outre demandé d'être dispensé d'effectuer son préavis et de prendre ses congés, sa requête ayant été acceptée à titre exceptionnel par son employeur, eu égard à son ancienneté dans l'entreprise.

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 que l'appel régulièrement formé dans les conditions de forme et de délai prescrites par le Code de procédure civile doit être déclarée recevable ;

1-Sur les heures supplémentaires :

Attendu qu'il incombe à tout salarié qui revendique le paiement d'heures supplémentaires de rapporter la preuve de l'existence des heures supplémentaires accomplies avec l'accord préalable de son employeur ;

Que ce n'est que lorsque le salarié satisfait à cette obligation probatoire que l'employeur a la charge de fournir les éléments en sa possession de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ;

Attendu force est en outre de constater qu'il s'induit en l'espèce des termes du règlement intérieur de l'entreprise, approuvé et signé sans aucune réserve ni observation par l'inspection du travail le 23 février 2009 et ne contrevenant à aucune disposition légale du droit monégasque que « *tout salarié doit observer l'horaire fixé, en particulier lorsqu'il comporte des heures de récupération ou des heures supplémentaires soumis à la demande préalable de son supérieur hiérarchique* » ;

Attendu que tant en première instance qu'en cause d'appel, Monsieur d. A. ne rapporte nullement la preuve d'une autorisation préalable de l'employeur au titre des heures supplémentaires qu'il déclare avoir effectuées au cours des années 2013, 2014 et 2015 ;

Attendu que les premiers juges ont à cet égard à bon droit observé, en considération des termes du règlement intérieur, que même si ce salarié n'avait pas de supérieur hiérarchique, son interlocuteur direct était alors nécessairement l'employeur, lequel devait être informé de la volonté de Monsieur A. et autoriser, préalablement à leur réalisation, les heures supplémentaires envisagées par ce salarié ;

Qu'il apparaît en réalité que Monsieur d. A. a mis la SAM A devant le fait accompli en effectuant de sa propre initiative les heures supplémentaires dont il revendique désormais le paiement sans en avoir requis l'autorisation, ni même en avoir préalablement avisé son employeur, en sorte qu'il ne peut prétendre à une quelconque rémunération de ce chef ;

Que le jugement déféré sera par voie de conséquence confirmé en ce que Monsieur d. A. a été débouté des demandes formées à ce titre ;

2-Sur l'accord transactionnel :

Attendu s'agissant de l'accord transactionnel, révélant un départ négocié de l'entreprise et faisant selon l'employeur obstacle aux demandes indemnitaires de Monsieur d. A. qu'il convient de déterminer si les parties ont été liées par une convention de nature à terminer une contestation née entre elles ou à prévenir une contestation à naître, au sens des dispositions de l'article 1883 du Code civil ;

Attendu qu'il est à cet égard versé aux débats un document intitulé « *accord transactionnel* » remis par l'employeur au conseil du salarié le 16 décembre 2015 libellé dans ces termes :

« 1/ Le contrat de travail de Monsieur A. demeure rompu tel que notifié par lettre remise en main propre en date du 14 septembre 2015 et confirmée par courrier AR, après le respect d'un préavis conventionnel de 3 mois dont l'échéance dans le cadre du présent accord transactionnel le préavis sera non exécuté et payé et se terminera le 17 décembre 2015.

Vous cesserez donc de faire partie de nos effectifs le 18 décembre 2015.

2/ La SAM B verse, à titre forfaitaire, à Monsieur A. qui accepte, une indemnité transactionnelle de 22.646 euros (vingt-deux mille six cent quarante-six euros) pour règlement définitif et irrévocable de tous différends entre les parties, ledit versement constituant la contrepartie du désistement d'instance et d'action de Monsieur A.

En outre il est rappelé que Monsieur A. percevra une indemnité conventionnelle de licenciement de 23.389 euros (vingt-trois mille trois cent quatre-vingt-neuf Euros).

3/ D'autre part, pour accompagner Monsieur A. dans sa recherche d'emploi, la SAM B prendra en charge l'assistance d'un cabinet de reclassement référencé en France. Le montant maximum de cette prestation est fixé à 20.000 euros TTC. Le choix du cabinet revenant à l'employeur et devant être finalisé avant la fin du préavis par courrier adressé au salarié.

(...) » ;

Attendu que si l'élaboration du protocole transactionnel susmentionné n'a pas été contestée, force est de constater que ce document n'a jamais été signé par les parties ;

Attendu qu'il résulte des dispositions de l'article 1163-3 du Code civil applicable au droit commun des contrats que la signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique identifie son auteur et manifeste surtout son consentement aux obligations qui découlent de l'acte ;

Mais attendu que dès lors que le protocole, rédigé par écrit, n'a pas été signé par les parties, il doit être considéré comme inopérant pour apporter la preuve de l'acceptation du règlement amiable du litige, le document intitulé « *accord transactionnel* » envoyé au conseil du salarié le 16 décembre 2015, postérieur à la remise du solde de tout compte sur lequel Monsieur A. avait déjà exprimé ses réserves le 15 décembre 2015 caractérisant tout au plus une offre qui n'a pas été suivie d'une acceptation par ce salarié ;

Qu'en ce qui concerne le commencement de preuve de cette transaction, tel que retenu par les premiers juges et déduit de son exécution partielle, force est en réalité de constater que Monsieur d. A. apparaît avoir simplement encaissé le chèque correspondant à son solde de tout compte et donc reçu les indemnités de licenciement, prime de 13ème mois et indemnité compensatrice de congés payés ;

Qu'il convient au demeurant de relever à cet égard que l'indemnité légale de licenciement calculée en fonction du salaire brut de référence et plafonnée à 6 mois de salaire s'élève à 27.615,30 euros, soit une somme supérieure à l'indemnité conventionnelle versée à ce salarié, d'un montant de 23.389 euros ;

Qu'en outre, s'agissant des formations dont ce salarié a bénéficié pendant la durée de son préavis pour un montant de 20.350 euros (du 16 novembre au 11 décembre 2015 et du 14 au 18 décembre 2015), la transaction prévoyait en réalité la prise en charge de l'assistance d'un cabinet de reclassement référencé en France, et non pas la simple organisation de formations ;

Qu'au demeurant, force est en outre de relever que Monsieur A. a débuté sa première formation le 16 novembre 2015 pour l'achever le 11 décembre 2015, alors même que le projet de protocole d'accord n'a été adressé à son conseil qu'au moyen d'une lettre en date du 16 décembre 2015 dont les termes n'ont donc pu être connus, dans le meilleur des cas, que le 17 décembre 2015 ;

Qu'il s'ensuit que cette formation ne pouvait alors avoir aucune contrepartie puisqu'elle a préexisté à l'offre transactionnelle ;

Qu'il est également établi et nullement contesté que Monsieur A. n'a jamais touché l'indemnité de 22.646 euros prévue dans l'offre de protocole transactionnel à titre de règlement définitif et irrévocable des différends opposant les parties ;

Qu'enfin et d'un point de vue strictement procédural, la SAM A n'a pas soutenu à l'occasion de la tentative de conciliation qu'un accord liant les parties rendait irrecevables les demandes de son salarié ;

Attendu en définitive qu'un commencement de preuve par écrit se définissant en l'état des dispositions de l'article 1194 alinéa 2 du Code civil comme tout acte par écrit émanant de celui contre lequel la demande est formée et rendant vraisemblable le fait allégué, il doit être constaté que Monsieur A. n'a été l'auteur d'aucun écrit accréditant l'acceptation de la transaction ;

Qu'il doit au contraire être précisé que le conseil de Monsieur A. avait lui-même expressément et immédiatement répondu au courrier de transmission de l'offre transactionnelle par le responsable des ressources humaines de la SAM B dans les termes suivants dénués d'équivoque : « *nous ne pouvons donner aucune suite à cette offre* » ;

Attendu que toute transaction supposant que soit rapportée la preuve d'un consentement univoque et sans réserve sur son contenu, il convient en définitive de dire que la preuve n'est pas rapportée de l'existence d'une transaction liant valablement les parties ;

Attendu que le jugement déféré sera de ce chef réformé ;

3-Sur le licenciement :

Attendu qu'il convient dès lors de déterminer, à la demande de l'appelant, si le licenciement de Monsieur A. repose sur un motif valable et présente un caractère abusif ;

Monsieur A. soutient que le motif de son licenciement ne serait pas valable aux motifs que son employeur n'a pas démontré l'effectivité de la suppression de son poste d'une part et d'autre part qu'à la supposer avérée, une telle suppression de poste était fondée sur des difficultés économiques réelles ;

Attendu que la SAM A a versé aux débats des pièces justificatives établissant la réalité de la suppression du poste de Monsieur A. auquel il avait été signifié durant l'entretien préalable puis confirmé dans la lettre de rupture qu'aucun salarié ne le remplacerait dans ses fonctions, seul Monsieur PA., Chef Comptable de la société C, venant en détachement une semaine par mois auprès de la SAM A à Monaco ;

Attendu qu'il s'induit d'une telle réorganisation que le « *Service comptabilité* » de la SAM A s'est alors trouvé supervisé par le Chef Comptable de la société C, la suppression du poste de chef comptable au sein de l'entreprise monégasque apparaissant effective ;

Mais attendu qu'il incombe à l'employeur de justifier de l'existence de difficultés économiques réelles de nature à fonder la suppression d'un poste, la SAM A faisant à cet égard valoir que la décision de suppression du poste, notamment, de Monsieur A. s'inscrivait dans le cadre d'une politique de concurrence et, par voie de conséquence de restructuration, décidée par les dirigeants du Groupe D ;

Que l'analyse des pièces produites sous les n° 21 à 23 permet de constater que l'activité de la société E a connu, entre 2013 et 2016, une baisse non négligeable de 18 % des volumes de production, attestant des difficultés économiques de l'entreprise ;

Qu'en outre, Monsieur y. L. délégué du personnel, déclare également que le poste de Chef Comptable à Monaco n'a pas été remplacé depuis le mois de septembre 2015 ;

Qu'il apparaît enfin que le personnel de l'usine a été réduit d'environ 2,5 % par an au cours de la période 2007-2017 du fait de la baisse d'activité et de l'automatisation de plus en plus importante des lignes de conditionnement ;

Attendu par ailleurs que si le défaut de force obligatoire du protocole transactionnel, non signé ni accepté par Monsieur A. n'a plus lieu d'être discuté, force est néanmoins de constater que l'employeur en notifiant à son employé les difficultés de l'entreprise et la nécessaire décision de rupture qui en résultait, a mis en place à son profit un dispositif de formation ;

Attendu qu'il n'est pas contestable qu'en suivant de tels modules de formation, dont le coût s'est élevé à une somme de 20.350 euros, Monsieur A. avait implicitement, mais nécessairement, pris acte de la validité du motif économique invoqué par son employeur qui lui consentait en contrepartie des facilités de reconversion par le biais de ces séminaires de formation ;

Attendu qu'il s'induit de cette analyse que la SAM A a démontré que la rupture résultait d'une nécessité réelle de restructuration de l'entreprise, rupture accompagnée de certaines facilités consistant en l'accompagnement du salarié au moyen de séances de formation personnelles prises en charge par l'employeur ;

Attendu en définitive que la suppression du poste de Monsieur A. étant effective et ayant été fondée par une restructuration de l'entreprise, le licenciement était bien fondé sur un juste motif ;

Mais attendu que la SAM A doit être condamnée à lui payer la somme de 4.226,30 euros au titre du reliquat dû sur l'indemnité de licenciement, étant précisé que ce salarié a perçu une indemnité conventionnelle de licenciement d'un montant de 23.389 euros alors qu'il aurait dû percevoir une somme de 27.615,30 euros calculée par référence aux dispositions de l'article 2 de la loi n° 845 sur la base d'un salaire brut de référence de 4.602,55 euros, d'une ancienneté de 140 mois et d'un plafonnement sur 6 mois ;

Monsieur A. conclut par ailleurs au caractère abusif de son licenciement, l'employeur ayant selon lui restructuré sa masse salariale en occultant l'aspect collectif de la restructuration, le privant ainsi du cadre légal protecteur instauré par les articles 6 de la loi n° 629, l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la Convention collective Nationale du Travail, outre l'article 21 de la Convention Collective des Industries Chimiques ;

Attendu que force est de constater d'une part que les licenciements invoqués par l'appelant sont intervenus sur plusieurs années et non sur une période de temps limitée alors que d'autre part la preuve n'est pas rapportée de la méconnaissance par la SAM A des dispositions de l'article 6 de la loi n° 629 concernant la priorité de réembauchage ;

Attendu qu'en ce qui concerne la candidature de Monsieur A. à l'élection des délégués du personnel au mois de juin 2015 et le refus qui lui fut opposé, dont il déplore le caractère discriminant, les pièces produites démontrent que ce salarié a fait acte de candidature à la demande de l'employeur confronté à un nombre de candidatures insuffisantes et qu'il avait postulé de façon informelle alors qu'il était Chef de Service sans remettre aucun bon de candidature à son employeur ;

Attendu qu'il résulte en effet de l'attestation de Mme J. M. Délégué du Personnel, que, contrairement aux allégations de Monsieur A.:

« la Direction n'exerce aucune pression contre les salariés afin de les contraindre à ne pas candidater à l'élection des Délégués du Personnel, au contraire la Direction fait face, chaque année, à des manques de candidats et sollicite honnêtement tous les salariés afin qu'ils candidatent » ;

Attendu s'agissant enfin de la date de la lettre portant convocation à l'entretien préalable que celle-ci porte bien la date du 10 septembre 2015, contrairement à ce que soutient l'appelant, s'agissant au demeurant de la date à laquelle elle lui a été remise en mains propres, en sorte qu'il est établi que l'appelant n'a pas été pris au dépourvu lors de l'entretien préalable à son licenciement, contrairement à ce qu'il prétend ;

Qu'il est enfin constant que Monsieur A. a pu être dispensé d'effectuer son préavis et de prendre ses congés, l'employeur l'ayant accepté à titre exceptionnel en considération de son ancienneté d'entreprise ;

Attendu en définitive que la preuve du caractère abusif du licenciement n'apparaît pas rapportée, les demandes de Monsieur A. tendant à la condamnation de la SAM A au paiement de la somme de 100.000 euros outre celle de 10.000 euros totalement injustifiée, devant être rejetées ;

Attendu qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande qualifiée par la SAM A de donner acte qui ne caractérise pas une demande en justice ;

Attendu enfin qu'il n'est pas justifié par l'appelant de la faute commise par la SAM A, laquelle n'apparaît avoir commis aucun abus, ni aucune erreur équipollente au dol de nature à justifier l'octroi de dommages-intérêts ;

Attendu enfin qu'il convient d'enjoindre à la SAM A de délivrer à Monsieur d. A. ses bulletins de salaire et l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes au présent arrêt ;

Attendu que les entiers dépens de première instance et d'appel seront compensés entre les parties ;

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Déclare l'appel recevable,

Confirme le jugement rendu par le Tribunal du travail le 8 mars 2018 en ce qu'il a débouté d. A. des fins de sa demande de rappel de salaires au titre d'heures supplémentaires,

Le réforme en ce qu'il a été jugé que l'accord transactionnel du 16 décembre 2015 liait les parties et faisait obstacle à l'introduction d'une action en justice par le salarié,

Ajoutant à la décision déferée,

Dit et juge que le licenciement de Monsieur d. A. est fondé sur un motif valable,

Condamne la SAM A à payer à Monsieur d. A. la somme de 4.226,30 euros à titre de reliquat dû sur l'indemnité légale de licenciement,

Dit et juge que le licenciement de Monsieur d. A. ne revêt pas un caractère abusif,

Enjoint à la SAM A de délivrer à Monsieur d. A. ses bulletins de salaire et l'attestation destinée à Pôle Emploi conformes au présent arrêt,

Déboute les parties du surplus de leurs demandes,

Ordonne la compensation des dépens de première instance et d'appel,

Vu les articles 58 et 62 de la loi n° 1.398 du 24 juin 2013 relative à l'administration et à l'organisation judiciaires,

Après débats en audience de la Cour d'Appel de la Principauté de Monaco, par-devant Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, Monsieur Éric SENNA, Conseiller, Madame Claire GHERA, Conseiller, assistés de Mademoiselle Bénédicte SEREN, Greffier,

Après qu'il en ait été délibéré et jugé par la formation de jugement susvisée,
Lecture est donnée à l'audience publique du 12 MARS 2019, par Madame Brigitte GRINDA-GAMBARINI, Premier
Président, Commandeur de l'Ordre de Saint-Charles, assistée de Madame Nadine VALLAURI, Greffier en Chef adjoint, en
présence de Monsieur Hervé POINOT, Procureur Général adjoint.