

Cour d'appel, 14 juillet 2020, Madame c. C. c/ La SAM A

Type	Jurisprudence
Juridiction	Cour d'appel
Date	14 juillet 2020
IDBD	19124
Débats	Audience publique
Matière	Sociale
Intérêt jurisprudentiel	Fort
Thématique	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-appel/2020/07-14-19124>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

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

Résumé

Il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement. Les premiers juges ont justement rappelé que l'employeur n'était pas lié par le motif énoncé dans la lettre de licenciement et était en droit d'invoquer des griefs qui n'y auraient pas été mentionnés, à la condition toutefois que ceux-ci soient également à l'origine de la rupture. Ils ont également justement relevé qu'au cas d'espèce, les griefs invoqués par l'employeur, à l'origine de la rupture, consistaient à la fois en une insuffisance professionnelle générale, portant sur les activités de recherche de la salariée, le non-respect par celle-ci de la pédagogie arrêtée par son employeur, ainsi qu'un refus systématique de remise en question de son travail malgré les manquements relevés, ainsi qu'en une insuffisance de résultats tenant à la non réalisation des objectifs assignés, en dépit des mesures prises. Du reste, la lettre de licenciement évoque également le grief relatif à l'insuffisance professionnelle générale dans le paragraphe débutant par : « *Ainsi, outre des manquements constatés dans vos tâches d'enseignement .../...* ». Dès lors, la SAM A est fondée à se prévaloir tant de l'insuffisance de résultats que de l'insuffisance professionnelle générale qui ont présidé au licenciement de l'appelante.

La modification des conditions relatives aux publications réalisées par les enseignants-chercheurs s'analyse en une modification unilatérale du contrat de travail, l'appelante invoque l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 selon lequel en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par vente ou fusion, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dans les mêmes conditions. Il est constant qu'au cours du mois d'avril 2010, la SAM A a été rachetée par la société R. Dans le courant du mois de juillet 2013, les enseignants chargés, comme c.C. d'une activité de recherche, ont reçu un courrier de c.L. président délégué de la SAM A et Directeur général de la société R, les informant de la mise en place de nouvelles mesures destinées à améliorer la production scientifique de la société R dans des revues classées. Ces mesures se sont traduites par l'élaboration d'un nouveau statut des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, dans lequel a été revue la répartition du temps de travail entre les tâches d'enseignement et la recherche, induisant, pour les enseignants-chercheurs qui atteindraient la nouvelle norme de publication d'une étoile par an et par chercheur, une charge horaire moins forte que leurs collègues qui ne l'atteindraient pas. Incontestablement, ce statut fixe de nouvelles normes dans l'évaluation du travail de recherche. Pour autant, contrairement à ce que soutient l'appelante, ces nouvelles normes, certes plus rigoureuses que les précédentes, n'affectent pas la nature de l'emploi dès lors que la publication et la recherche faisaient déjà partie des tâches assignées à l'intéressée, et constituent, non une modification unilatérale du contrat de travail mais un simple changement dans les conditions de travail, qui relève des prérogatives de l'employeur et qui s'impose aux salariés sans qu'il soit nécessaire de recueillir leur accord. Il s'ensuit que le moyen invoqué par c.C. d'une violation de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'est pas opérant. Enfin, le Tribunal du travail a, en outre, justement relevé qu'avant la mise en place des nouvelles normes de publication, la salariée n'avait jamais contesté son obligation de publication. Il ressort de l'ensemble de ces éléments que c.C. a toujours exercé les fonctions d'enseignant-chercheur. Pour constituer une cause de licenciement, l'insuffisance professionnelle, qui correspond à l'incapacité du salarié à exercer sa prestation de travail, doit être caractérisée par des faits objectifs et matériellement vérifiables et imputables au salarié. Il appartient au juge de les vérifier pour s'assurer que la rupture repose sur des éléments concrets pour constituer un motif valable de licenciement. L'insuffisance de résultats peut constituer une cause de licenciement dès lors que le salarié n'a pas atteint les objectifs réalistes fixés par l'employeur et que les faibles résultats procèdent d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle imputable au salarié sur une certaine durée. Au cas d'espèce, eu égard aux fonctions exercées par c.C. celle-ci était soumise aux nouvelles normes de publication mises en place par l'employeur. Les premiers juges ont justement retenu que les pièces produites par la société intimée démontraient suffisamment que c.C. n'avait pas atteint les objectifs de publication fixés par l'employeur au cours des années 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015. Pourtant, les objectifs assignés à la salariée correspondaient à des normes sérieuses, raisonnables et réalistes au regard de la nature de ses fonctions. Au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que, malgré les observations répétées de son employeur, c.C. n'a pas été capable de respecter les objectifs concrets de recherches et de publication qui lui ont été fixés, alors même que sa charge de travail et les aménagements consentis par son employeur lui permettaient d'y parvenir, la surcharge de cours et les mauvaises conditions de travail alléguées, qui l'auraient entravée, n'étant pas suffisamment établies. Dès lors, le grief tenant à l'insuffisance de résultats est suffisamment caractérisé.

L'insuffisance professionnelle reprochée par l'employeur à c.C. tient d'abord à l'insuffisance qualitative et quantitative de son travail de recherche. L'insuffisance professionnelle dénoncée par l'employeur tient ensuite à des manquements relevés dans sa pratique professionnelle, un non-respect de la pédagogie arrêtée par l'université, l'ensemble associé à un refus de remise en question. Par ailleurs, un avertissement avait déjà été notifié le 25 novembre 2014 à c.C. en raison de son absence considérée comme injustifiée lors d'une réunion de formation tenue le 20 novembre, à laquelle l'ensemble du corps enseignant avait été convié, réunion destinée à former les professeurs sur de nouveaux outils d'enseignement en ligne. A cette occasion, il a été reproché à la salariée de ne pas avoir assisté à la réunion de travail prévue, sans avoir justifié ni averti de son absence, et il lui a été rappelé la nécessité de respecter les directives données. L'employeur fait également grief à sa salariée de ne jamais s'être remise en question en dépit des manquements ci-dessus relevés et des observations faites. En réponse, c.C. allègue de ses qualités professionnelles attestées par les différents témoignages, évaluations d'étudiants et lettres de recommandations produits, lesquels, déjà évoqués plus haut ne suffisent pas à

contredire les manquements relevés par sa hiérarchie, pas plus que les mauvaises conditions de travail invoquées, qui ne sont pas avérées par les pièces versées aux débats. Dès lors, l'insuffisance professionnelle reprochée à c.C. est suffisamment caractérisée.

Bien que fondé sur un motif valable, le licenciement peut néanmoins revêtir un caractère abusif si le salarié, sur lequel repose la charge de la preuve, démontre que les conditions de sa mise en œuvre par l'employeur sont vexatoires ou humiliantes, présentent un caractère fautif, ou révèlent une intention de nuire, voire une légèreté blâmable. Au cas d'espèce, les premiers juges ont justement retenu que d'une part, c.C. ne démontrait pas que le licenciement serait intervenu pour une autre cause que celles visées dans la lettre de licenciement, d'autre part, que l'employeur avait déjà tenté de licencier la salariée durant la période de protection dont elle bénéficiait en qualité de déléguée du personnel, qu'il l'avait convoquée à un entretien préalable en juin 2015, puis suite au refus de la Commission de licenciement, à un second entretien par un mail du 31 août 2015, prévu pour le 2 septembre, renvoyant expressément au précédent entretien du 15 juin et indiquant qu'il serait question de « *l'avenir de notre collaboration* » et que même si la rupture du contrat de travail n'était pas annoncée dans ce courriel, la référence au précédent entretien au cours duquel la volonté de licencier avait été notifiée à la salariée, ne pouvait laisser aucun doute sur les intentions de l'employeur. Il n'est pas établi que l'employeur aurait agi avec brutalité. La Cour ajoute que la circonstance que l'employeur ait attendu la fin des vacances d'été de la salariée pour la convoquer à un entretien préalable n'est nullement vexatoire ou abusive, ni destinée à priver c.C. de la chance de pouvoir retrouver un emploi dès la rentrée. Il ne saurait être reproché à la SAM A de ne pas avoir agi avec précipitation dès la fin de la période de protection de la salariée, qui expirait le 18 août 2015, soit pendant ses congés. La salariée ne démontre pas non plus en quoi un licenciement notifié quinze jours plus tôt lui aurait permis de trouver un emploi, alors qu'actuellement, près de cinq ans après, elle demeure toujours sans emploi. Le Tribunal du travail a également relevé qu'entre le 15 juin 2015, date du premier entretien, et la notification de son licenciement au début du mois de septembre 2015, c.C. s'était attachée à recueillir de nombreuses lettres de recommandation dans l'hypothèse d'une rupture, en sorte que cette dernière pouvait difficilement soutenir avoir découvert brutalement les intentions de son employeur. Enfin, l'appelante ne justifie pas que le fait de n'avoir, plus de quatre ans après son licenciement, toujours pas retrouvé un emploi correspondant à sa qualification, serait la conséquence d'un abus. Ainsi, c.C. échoue à démontrer que le licenciement dont elle a fait l'objet présenterait un caractère abusif.

COUR D'APPEL

ARRÊT DU 14 JUILLET 2020

En la cause de :

- Madame c. C., née le 9 mai 1961 à Mascara, de nationalité française, professeur, domiciliée sis X1 à Monaco (98000) ;

Bénéficiaire de l'assistance judiciaire n°XX1, par décision du Bureau du 7 février 2019

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

APPELANTE,

d'une part,

contre :

- La Société Anonyme Monégasque dénommée A, immatriculée au Répertoire du Commerce et de l'Industrie sous le numéro XX2, au capital de XXX euros, dont le siège est sis X2 à Monaco, prise en la personne de son Président Administrateur Délégué en exercice, domicilié ès-qualité audit siège ;

Ayant élu domicile en l'Étude de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur près la Cour d'appel de Monaco, et ayant pour avocat plaident Maître Sophie-Charlotte MARQUET, avocat en cette même Cour ;

INTIMÉE,

d'autre part,

LA COUR,

Vu le jugement rendu par le Tribunal du travail, le 27 septembre 2018 ;

Vu l'exploit d'appel parte in qua et d'assignation du ministère de Maître Marie-Thérèse ESCAUT-MARQUET, huissier, en date du 5 décembre 2018 (enrôlé sous le numéro 2019/000052) ;

Vu les conclusions déposées les 19 mars 2019, 10 mars 2020 et 30 avril 2020 par Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, au nom de la Société Anonyme Monégasque dénommée A ;

Vu les conclusions déposées les 5 décembre 2019 et 14 mai 2020 par Maître Bernard BENSA, avocat-défenseur, au nom de Madame c. C. ;

À l'audience du 19 mai 2020, 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 parte in qua relevé par Madame c. C. à l'encontre d'un jugement du Tribunal du travail du 27 septembre 2018.

Considérant les faits suivants :

c. C. a été engagée par la société anonyme monégasque A en contrat à durée indéterminée à compter du 3 novembre 2003 en qualité de Professeur, à l'issue d'un entretien d'embauche ayant eu lieu le 12 juillet 2003.

Aucun contrat de travail n'a été signé entre les parties.

c. C. affirme qu'elle a été recrutée en qualité de professeur en vue d'organiser l'enseignement des marques du luxe, et non en qualité d'enseignant-chercheur.

Le 26 mai 2015, c. C. a passé un entretien d'évaluation.

Par courriel en date du 8 juin 2015, le Directeur de la SAM A a convoqué la salariée pour « *faire le point sur l'avenir de notre collaboration* ».

Par courrier en date du 19 juin 2015, l'Inspecteur du Travail, a convoqué la salariée à la réunion de la Commission de licenciement prévue par la loi n° 459 du 19 juillet 1947, et ce pour le 3 juillet suivant, c. C. ayant été élue déléguée du personnel.

Selon décision en date du 3 juillet 2015, la Commission a refusé le licenciement de la salariée.

Par un courriel du 31 août 2015, l'employeur a, une nouvelle fois, convoqué c. C. à un entretien « *pour refaire un point avec vous sur l'année écoulée et l'avenir de notre collaboration* », pour le 2 septembre 2015.

Par courrier recommandé avec accusé de réception en date du 4 septembre 2015, c. C. a été licenciée pour insuffisances professionnelles.

Par requête en date du 25 novembre 2015, reçue au greffe le 26 novembre 2015, c. C. a saisi le Tribunal du travail en conciliation des demandes suivantes :

- « - dire et juger que le licenciement de Madame c. C. n'est pas fondé sur un motif valable,
- dire et juger que le licenciement de Madame c. C. est abusif,
- dire et juger que Madame c. C. occupait l'emploi de Professeur au sein de la SAM A du 3 novembre 2003 au 4 novembre 2015,
- par conséquent, condamner la SAM A au paiement des sommes suivantes :

indemnité de licenciement : 24.151,74 euros,

déduction de l'indemnité de congédiement : 11.292,47 euros,

12.859,27 euros,

- *dommages et intérêts pour licenciement abusif :*

préjudice financier,

préjudice moral compte tenu des difficultés pour celle-ci de retrouver un emploi compte tenu de son âge et des conséquences dommageables sur sa vie académique et personnelle : 84.000 euros,

- *délivrance des bulletins de salaire, de certificat de travail, d'attestation PE et du solde de tout compte conformes,*
- *exécution provisoire du jugement à intervenir,*
- *intérêts de droit au taux légal à compter de la présente citation et jusqu'à parfait paiement : mémoire,*
- *total sauf mémoire : 96.859,27 euros ».*

Aucune conciliation n'ayant pu intervenir, le dossier a fait l'objet d'un renvoi devant le Bureau de jugement.

Par jugement contradictoire en date du 27 septembre 2018, le Tribunal du travail a statué ainsi qu'il suit :

- « - *rejette l'exception d'irrecevabilité tenant à l'unicité de l'instance,*
- *rejette des débats les pièces n° 178, 84, 87, 89, 103 à 115, 142, 143, 154, 155, 156, 173, 174, 175-3, 175-4 et 180 produites par Madame c. C.*
- *prononce la nullité des attestations produites par Madame c. C. en pièces n° 27 à 34 et 134,*
- *dit que le licenciement de Madame c. C. par la société anonyme monégasque A repose sur une cause valable et ne revêt pas un caractère abusif,*

- *déboute Madame c. C. de toutes ses demandes,*
- *condamne Madame c. C. aux dépens ».*

Par exploit d'appel et assignation délivré le 5 décembre 2018, c. C. a relevé appel de cette décision.

Au terme de cet exploit et des conclusions qu'elle a déposées les 5 décembre 2019 et 14 mai 2020, c. C. demande à la Cour, sur le fondement de la loi n° 446 du 16 mai 1946, de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et de l'article 989 du Code civil, de :

- « - *la déclarer recevable en son appel parte in qua, et la disant bien fondée,*
- *infirmer le jugement entrepris rendu le 27 septembre 2018 par le Tribunal du travail en toutes ses dispositions sauf en ce qu'il a rejeté l'exception d'irrecevabilité tenant à l'unicité de l'instance,*
- *et faisant ce que les premiers juges auraient dû faire, statuant à nouveau,*
- *dire et juger que le licenciement de Madame c. C. n'est pas fondé sur un motif valable,*
- *dire et juger que le licenciement de Madame c. C. est abusif,*
- *dire et juger que Madame c. C. occupait l'emploi de « Professeur » au sein de la SAM A du 3 novembre 2003 au 4 novembre 2015,*
- Par conséquent,
- *condamner la SAM A à payer à Madame c. C. la somme totale de 96.859,27 euros se décomposant comme suit :*
 - *indemnité de licenciement : 24.151,74 euros,*
 - *déduction de l'indemnité de congédiement : 11.292,47 euros,*
 - *12.859,27 euros,*
 - *dommages et intérêts pour licenciement abusif : préjudice financier, préjudice moral compte tenu des difficultés pour celle-ci de retrouver un emploi au regard de son âge des conséquences dommageables sur sa vie académique personnelle : 84.000 euros,*
- *ordonner la délivrance par la SAM A de bulletins de salaire, de certificat de travail, d'attestation PE et du solde de tout compte conformes,*
- *dire que la décision à intervenir portera intérêt au taux légal à compter du préliminaire de conciliation jusqu'à parfait paiement,*
- *condamner la SAM A aux entiers dépens d'appel, dont distraction au profit de Maître Bernard BENSA, avocat-défenseur, sous sa due affirmation ».*

c. C. soutient tout d'abord que son contrat de travail a été modifié de façon unilatérale par son employeur, faisant grief au jugement d'avoir retenu qu'en vertu de son pouvoir de direction, l'employeur avait seulement modifié ses conditions de travail.

L'appelante relève que les demandes de publication et la nouvelle qualification d'enseignant-chercheur doivent s'analyser, en droit, en une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

Elle rappelle qu'elle a été embauchée en qualité de professeur « *enseignant et responsable de cours et programmes Luxe* » et non en qualité de professeur « *enseignant-chercheur* ».

Elle explique qu'en règle générale, les professeurs embauchés en 2003/2004 devaient effectuer 6 cours par an, à raison d'une charge horaire pouvant aller de 60 à 270 heures, et que si le professeur dispensait plus de 6 cours par an, il était alors rémunéré en heures supplémentaires.

Elle souligne que l'offre à laquelle elle s'est portée candidate évoquait la coordination d'un master Marketing et de la filière Marketing du Luxe, bien qu'à son arrivée, en janvier 2004, elle ait constaté que le Master Marketing n'existait pas. c. C. indique avoir alors consacré une grande partie de son activité à mettre en œuvre le programme Master Management du Luxe et observe qu'elle aurait dû bénéficier d'une décharge d'heures d'enseignement à ce titre.

Elle affirme que la SAM A lui a imposé d'effectuer des heures supplémentaires, en passant de 6 cours à 7, voire 8, par an, notamment l'année de son congé maternité, précisant que le nombre d'heures de travail d'un professeur n'est jamais limité aux seules heures d'enseignement et inclut des heures induites dues à la préparation des cours, aux corrections des examens, au suivi des étudiants, ainsi qu'au suivi et à la correction des mémoires de thèse.

Elle relève que les 39 heures réglementaires étaient largement dépassées.

L'appelante affirme qu'en 2007, les dirigeants de la SAM A ont recruté les nouveaux professeurs sur de nouvelles bases, la charge d'enseignement passant à 18 crédits par an, soit le maximum de 270 heures par an et une contribution intellectuelle étant demandée par an, peer review, c'est-à-dire évaluée par un comité de lecture.

Elle indique qu'elle a refusé ce changement, ayant été embauchée sur des bases très spécifiques.

c. C. qui conteste avoir eu la qualité d'enseignant-chercheur, précise qu'en 2012/2013, les recrutements ont été effectués sur de nouvelles bases, reprises dans une charte, tout en observant que le guide de 2008, comme cette charte de 2013, auxquels se réfère la partie adverse sont postérieurs à son embauche.

Elle ajoute qu'elle a toujours refusé de signer l'engagement que la SAM A a essayé de lui imposer pour l'éloigner de ses fonctions originelles et que tant en son nom personnel, qu'en sa qualité de délégué du personnel, elle a toujours contesté les nouvelles mesures imposées par l'employeur de la société R.

L'appelante observe que dès leur nomination en qualité de délégué du personnel, en février 2014, g. M. a. G. et j-f. V. ont contesté les nouvelles mesures imposées, tendant à l'augmentation des heures et l'évaluation du salarié sur des critères imposés unilatéralement, sans être acceptés par les salariés professeurs bien que constituant des modifications substantielles du contrat de travail.

Elle considère que cette modification aurait dû faire l'objet d'un nouvel engagement.

c. C. fait, ensuite, grief au Tribunal du travail d'avoir estimé que le motif de licenciement visé dans la lettre de licenciement, soit l'insuffisance professionnelle, était un motif valable.

Elle rappelle que l'insuffisance professionnelle se caractérise par l'inaptitude du salarié à exécuter correctement le travail pour lequel il a été embauché et que pour constituer un motif valable de licenciement, l'insuffisance professionnelle ne doit pas reposer sur l'appréciation subjective de l'employeur, mais doit, au contraire, être étayée par des éléments objectifs, précis et vérifiables par le juge.

L'appelante considère que les évaluations et arguments avancés par Messieurs CH. D. et M. ne peuvent être considérés comme objectifs dès lors que ces personnes sont soumises à des liens de subordination entre elles et à l'égard des dirigeants de la société R et qu'en outre, elles n'avaient pas connaissance de sa qualité, de ses fonctions, ni des termes spécifiques de son embauche.

Elle rappelle qu'elle dispose d'une solide expérience d'enseignante, qu'elle est un excellent professionnel de l'éducation supérieure, un professeur hautement qualifié dont les compétences et les qualités professionnelles ont été reconnues, et elle verse aux débats des pièces qui, selon elle, en attestent.

c. C. soutient qu'on ne saurait lui reprocher une insuffisance de résultat au travers d'un défaut de publication, d'une part parce qu'une telle obligation de publication n'avait pas été convenue lors de son embauche, d'autre part parce qu'elle n'a jamais donné son accord pour une modification de son poste de professeur.

Elle rappelle qu'elle n'a jamais signé de contrat de travail et que son embauche repose sur la seule lettre d'engagement du 17 juillet 2003, laquelle ne prévoit aucune obligation de travail de recherche et encore moins d'objectifs de résultats.

Elle rappelle également que la Commission de licenciement a, le 3 juillet 2015, refusé son licenciement au motif que l'employeur n'était pas « *en capacité de fournir la description de poste précise et signée par les parties qui aurait alors engagé valablement Mme c. C. à produire des publications conséquentes* ».

Elle souligne que la SAM A n'est toujours pas en mesure de fournir la preuve d'un nouveau poste qu'elle aurait accepté, ni d'une obligation de publication la concernant, et fait valoir qu'elle a soumis des articles pour publication dans des revues étoilées à titre personnel et volontaire, alors qu'elle n'avait aucune obligation de le faire.

c. C. fait observer que ses fiches de paie mentionnent uniquement sa qualité de professeur, tandis que la SAM A s'efforce de vouloir la qualifier d'enseignant-chercheur.

Elle rappelle que pour être valables, les objectifs fixés au salarié doivent être clairs, précis et doivent surtout lui avoir été assignés, pour prouver qu'il en avait bien eu connaissance ou qu'au moins, il les avait tacitement acceptés, le contrat de travail devant reposer sur un consentement libre et éclairé.

L'appelante rappelle qu'il existe une différence entre pédagogie et recherche et précise que durant sa carrière, elle n'a jamais publié d'articles de recherche, mais uniquement des livres et études de cas à visée pédagogique.

Elle considère que ses compétences d'enseignante et de pédagogue ne font aucun doute et se demande pourquoi les responsables de la SAM A lui ont demandé d'enseigner pour des partenaires extérieurs de première importance si elle faisait réellement preuve d'insuffisance professionnelle.

Elle observe que les nouveaux formulaires « *Évaluation annuelle et établissement des objectifs de septembre 2013 et septembre 2014* » ont été créés pour les besoins de la cause, ainsi que la nouvelle charte, et mis en place pour la première fois à son retour d'arrêt maladie, tandis que jusqu'en 2013, il était uniquement question de « *Plan de développement des professeurs* », sans qu'il puisse être considéré que sa signature apposée sur les notations signifie son acceptation des termes du document.

Elle fait grief aux premiers juges d'avoir déduit qu'elle avait accepté les termes de l'évaluation en la signant alors qu'avant l'entretien, les professeurs n'ont pas eu connaissance des parties II et III, qu'aucune possibilité de réponse ne leur a été donnée sur ces parties et que ne figurent que les commentaires du directeur de la SAM A. Elle considère que l'apposition de la signature atteste uniquement que l'entretien a bien eu lieu et souligne qu'elle n'a jamais reconnu les objectifs imposés par la SAM A dans la mesure où ceux-ci ne lui étaient pas applicables.

Elle rappelle que dans son courriel du 5 novembre 2013, elle répond à une question, ce qui ne signifie pas qu'elle ne conteste pas une obligation de publication étoilée.

Elle rappelle également que les enseignants-chercheurs, embauchés comme tels, se sont engagés à publier une contribution intellectuelle par an et elle, qui n'en avait pas l'obligation, a largement dépassé ce quota.

L'appelante souligne que l'évaluation annuelle de 2014 est unilatérale, et qu'aucune possibilité de laisser des commentaires ne lui a été laissée.

Elle soutient surtout que les objectifs qu'a tenté d'assigner la SAM A n'étaient ni réalisables, ni atteignables.

Elle fait grief aux premiers juges d'avoir considéré que le défaut de publication dans des revues étoilées en 2014/2015 pouvait justifier son licenciement alors que pour les périodes passées, il n'avait jamais été question de publication.

Elle considère qu'au regard de la durée de son salariat, la mesure de licenciement pour défaut de publication dans des revues étoilées sur une période assez courte, est disproportionnée et mal fondée, et ce d'autant qu'elle n'a jamais accepté les objectifs de publication, qu'il n'était pas précisé que les publications devaient nécessairement l'être dans des revues étoilées et que ces objectifs de publication résultent d'une modification du contrat de travail et non pas des conditions de travail, de tels objectifs n'étant nullement des objectifs à atteindre dont dépendrait l'exécution du contrat de travail d'un professeur non chercheur.

Elle en déduit que l'insuffisance de résultat n'est pas avérée et que, de ce fait, le motif du licenciement n'est pas valable. Sur le grief d'insuffisance professionnelle, elle rappelle que l'employeur doit démontrer l'inaptitude du salarié à exécuter correctement le travail pour lequel il a été embauché.

L'appelante indique qu'elle produit aux débats de très nombreuses attestations, lettres de recommandation et évaluations d'étudiants, témoignant tant du fait qu'elle était seule à l'origine de la spécialisation Luxe et du Master Luxe de la SAM A, que de ses qualités professionnelles et des conditions de travail détestables qu'elle subissait.

Elle fait observer qu'au demeurant, le jugement entrepris n'a retenu que l'insuffisance professionnelle relative au défaut de publications étoilées mais n'a pas abordé les griefs de la partie adverse concernant l'enseignement.

Elle s'explique sur le courriel émis par une étudiante, c. H. qui aurait agi dans un esprit de revanche et qui a été manipulée par Mesdames P. et T. responsables de la dégradation de la situation.

Répondant à l'argument de la société intimée selon lequel seules étaient autorisées des évaluations anonymes par le biais d'un serveur mis en place à cet effet afin de conserver l'anonymat des étudiants, c. C. relève qu'a été omise l'utilisation de brefs formulaires nommés « *one minute assessment* » pour permettre au professeur d'améliorer son cours, sur lesquels elle a toujours eu des retours positifs.

Elle rappelle que la mise en ligne des supports de cours n'était pas obligatoire mais qu'elle mettait en ligne tous ses cours et les supprimait lorsque les étudiants les avaient téléchargés.

Elle relève que la société intimée, à qui il incombe de démontrer l'incapacité de sa salariée à exécuter correctement le travail pour lequel elle a été embauchée, et que son insuffisance professionnelle a perturbé la bonne marche de l'entreprise, n'est pas en mesure de rapporter cette preuve.

Elle considère qu'à l'aune du nombre important de documents qu'elle produit, reconnaissant ses mérites, son implication mais également sa qualité de créateur originel, le grief d'insuffisance professionnelle n'est pas du tout établi.

Elle estime qu'elle est, seule, à l'origine du Master en management du luxe, qui a permis à la SAM A de sortir de la crise dans laquelle elle se trouvait et affirme que c'est grâce au Luxe que l'établissement, qui avait une valeur en 2010, a pu être vendu à la société R.

L'appelante précise que malgré le coup de frein donné par son employeur à son évolution professionnelle, elle a parfaitement rempli ses missions, et ce d'autant que son employeur lui a aussi demandé d'enseigner d'autres matières que le marketing et le marketing du luxe, notamment la stratégie et le jeu de simulation correspondant.

Elle pense que sa spécialisation luxe a vraisemblablement attisé des convoitises au sein de l'établissement.

Elle ajoute que le rythme des cours qui lui a été imposé ainsi que le climat délétère l'ont épuisée moralement et physiquement, bien qu'elle n'ait jamais failli à son poste de professeur.

Elle considère que le fait que la SAM A ait formulé de nombreuses remarques envers elle ne permet pas de démontrer une quelconque insuffisance professionnelle. Il suffit, selon l'appelante, de se référer aux nombreuses lettres de recommandation produites pour se rendre compte de sa compétence.

Elle en déduit que l'insuffisance professionnelle n'est pas avérée et tient, en outre, à établir que la SAM A est fautive à plusieurs égards.

Elle soutient que le véritable motif du licenciement tient au fait qu'elle avait demandé à être rétablie dans ses droits auprès de l'ancienne direction et de la nouvelle direction.

Elle réaffirme que sa spécialisation luxe attirait les convoitises de personnes qui n'avaient ni les qualifications ni les connaissances liées à ce secteur, et précise que l'absence d'un contrat clair et précis a favorisé l'appropriation de ses créations.

Elle déplore aussi de mauvaises conditions de travail et en particulier, le stress et le harcèlement moral subis, précisant que l'attitude de son employeur envers elle constitue la cause de la dégradation de son état de santé.

Elle évoque notamment le rôle de Madame P. et de Madame CE. qui ont délibérément entravé son évolution professionnelle, cette dernière n'ayant pas hésité à détourner les élèves que l'appelante suivait en thèse.

Elle ajoute que toutes ces difficultés ont eu une incidence sur sa santé et fait grief aux premiers juges d'avoir retenu que le lien de causalité entre l'attitude de son employeur et la dégradation de son état de santé n'était pas démontré alors même qu'elle a subi plusieurs chocs psychologiques pendant son salariat à la SAM A, tous liés au détournement de ses

créations et de son savoir-faire, et que son premier arrêt maladie est consécutif à un « *état d'épuisement, syndrome dépressif en rapport avec des difficultés professionnelles* ».

Elle déplore une mise à l'écart délibérée.

Elle considère que le licenciement est abusif et brutal car aucun signe avant-coureur ne laissait présager que la SAM A allait procéder à son licenciement.

Elle estime qu'en lui notifiant son licenciement non pas le 18 août mais le 4 septembre, la SAM A l'a privée de la possibilité de rechercher d'un poste dans une autre université pour l'année académique 2015/2016, ce qui démontre, selon elle, le comportement fautif de l'employeur.

Elle fait observer que cette année perdue a eu des conséquences grandement néfastes pour elle dès lors qu'elle se trouve toujours sans emploi à l'heure actuelle et qu'à son âge il est quasiment impossible de retrouver un poste équivalent.

Elle précise avoir fait une proposition de règlement amiable du litige à son ancien employeur parce qu'il est financièrement aux abois.

Elle rappelle que les procédures qu'elle a intentées contre son employeur s'inscrivent dans le cadre de l'exercice normal d'un droit fondamental, celui du droit au procès équitable édicté à l'article 6 § 1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Aux termes de conclusions déposées les 19 mars 2019, 10 mars 2020 et 30 avril 2020, la SAM A demande à la Cour, sur le fondement de la loi n° 446 du 16 mai 1946, de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et de l'article 2044 du Code civil, de :

« - confirmer en toutes ses dispositions le jugement rendu par le Tribunal du travail le 27 septembre 2018,

En conséquence,

- écarter des débats les pièces adverses 26 à 34, 133, 134 et 169 ne respectant pas les prescriptions de l'article 324 du Code de procédure civile,

- écarter des débats les pièces adverses n° 84, 87, 89, 103 à 115, 142, 143, 154, 155, 156, 173, 174, 175-3, 175-4, 180 pour défaut de traduction assermentée en langue française,

- constater que Madame c. C. a été entièrement remplie de ses droits au titre de l'exécution de son contrat de travail,

- dire et juger que le licenciement de Madame c. C. repose sur un motif valable,

- dire et juger que le licenciement de Madame c. C. ne présente aucun caractère abusif,

En conséquence,

- condamner Madame c. C. au versement de la somme de un euro de dommages-intérêts pour procédure abusive,

- débouter Madame c. C. de toutes demandes, fins et conclusions à cet égard,

- condamner Madame C. aux entiers dépens distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, sous sa due affirmation ».

La SAM A fait valoir que le jugement doit être confirmé en ce qu'il a rejeté certaines des pièces de son adversaire. Elle émet toutes réserves sur la pièce adverse n° 178 en ce que cette communication est parcellaire, s'agissant d'un extrait d'un e-mail sur lequel n'apparaissaient ni le destinataire ni la date d'envoi.

Elle considère que le motif d'insuffisances professionnelles à l'origine du licenciement de c. C. est valable.

Sur ce point, elle affirme qu'il n'y a jamais eu de modification du contrat de travail de cette salariée et objecte que l'appelante confond modification du contrat de travail et fixation d'objectifs sur la base des tâches qui lui incombait d'ores et déjà au titre de son contrat de travail.

La société intimée souligne que c. C. est un enseignant chercheur c'est-à-dire un professeur dont le temps de travail était partagé entre une activité d'enseignement et une activité de recherche scientifique, et qu'elle a postulé en cette qualité au sein de la SAM A en 2003.

Elle observe que c'est justement parce qu'elle est enseignant chercheur et non pas uniquement enseignant que c. C. a été embauchée avec un nombre d'heures d'enseignement limité à 270 heures de cours par an, nombre réduit à 240 heures de cours pour les seuls enseignants chercheurs à compter de l'année académique 2012-2013.

Elle précise que c'est toujours en cette qualité que c. C. a demandé et bénéficié, à titre personnel, d'un nouvel allègement de sa charge d'enseignement en septembre 2014 à raison de 192 heures de cours par an, et relève qu'elle était rattachée au laboratoire de recherche, ayant participé à des séminaires de recherche réservés aux enseignants chercheurs.

Elle en déduit que les fonctions de recherche exercées par l'appelante depuis son embauche ne peuvent souffrir d'aucune contestation.

La société intimée relève également que c. C. utilisait elle-même le terme d'enseignant-chercheur pour qualifier ses fonctions.

Elle observe que le plan de développement d'octobre 2004 dont se prévaut l'appelante fait déjà mention d'efforts à accomplir par cette dernière en termes d'investissement.

Elle considère que le fait d'assigner des objectifs sur la base de fonctions existantes ne constitue pas une modification du contrat de travail mais une simple fixation d'objectifs de nature à évaluer la qualité et l'effectivité du travail de recherche réalisé par l'enseignant-chercheur.

Elle rappelle que la publication de travaux de recherches a toujours fait partie intégrante de l'activité de recherche elle-même, seuls les objectifs qualitatifs et quantitatifs à atteindre sur ces publications ayant changé pour devenir plus rigoureux. Elle se réfère sur ce point aux anciens guides (2008-2009) à destination des enseignants, qui confirment que l'évaluation des travaux de recherches par le biais des publications scientifiques a toujours fait partie des tâches imparties à c. C.

Elle conteste le fait, allégué par l'appelante, selon lequel le statut d'enseignant-chercheur aurait été conditionné à un quelconque statut de cadre.

Elle se réfère à la pièce adverse n°92 qui confirme que c. C. a toujours été évaluée sur ses publications, et ce, bien avant le changement d'actionnariat de la SAM A, et que dès l'année 2008, la direction lui reprochait déjà l'insuffisance de ses publications comme le niveau de qualité de ses cours. Elle considère que cette pièce contredit la thèse d'une modification du contrat de travail intervenue en 2013.

Elle se réfère également aux mails échangés entre les délégués du personnel de l'époque, confirmant que les objectifs de publication ont toujours fait partie intégrante du travail des enseignants en charge d'une activité de recherche.

Elle relève que le mécontentement de certains salariés ne réside pas dans un quelconque changement de leurs fonctions ou ajout de tâches supplémentaires mais dans la seule mise en place de critères d'évaluation plus stricts des travaux de recherche et dans les possibles conséquences de l'absence de réalisation des objectifs de recherches.

S'agissant de la Commission de licenciement, la société intimée fait valoir que la décision qu'elle a prise n'a aucune incidence sur l'analyse de la validité du licenciement, qui relève de la compétence exclusive des juridictions.

La SAM A soutient ensuite que les conditions de travail ont changé, et qu'elles s'imposent à la salariée.

Sur ce point, elle rappelle qu'en juillet 2013, les enseignants-chercheurs, dont l'appelante, ont reçu un courrier de la direction du groupe les informant d'un nouvel aménagement de la répartition de leur temps de travail entre leurs tâches d'enseignement et de recherche.

Elle précise que ce nouvel aménagement avait pour but de diminuer le nombre d'heures de cours affectées aux enseignants-chercheurs afin de leur dégager du temps supplémentaire pour leurs travaux de recherches.

Elle précise aussi qu'à la réception de ce document l'informant de la nouvelle répartition de son temps de travail, c. C. n'avait manifesté aucune opposition, ayant, au contraire, accepté tacitement ce changement pour bénéficier de la réduction de ses heures d'enseignement au profit de ses fonctions de recherche, aménagement qui correspondait au souhait exprimé par l'appelante.

Au regard de ces éléments, la société intimée considère que la fixation des critères d'évaluation du travail de recherche ne constitue pas une modification du contrat de travail mais relève des prérogatives de l'employeur, laquelle a, au cas d'espèce, été valablement notifiée à c. C. et acceptée par elle.

La société intimée soutient ensuite que le licenciement de l'appelante repose sur un motif valable et que, selon la lettre de licenciement du 4 septembre 2015, il est à la fois reproché à c. C. une insuffisance de résultats de son travail de recherche et une insuffisance professionnelle générale, portant sur ses fonctions d'enseignement et sur ses difficultés à améliorer son travail malgré les consignes de son employeur.

Elle estime que l'insuffisance de résultat est relative à l'incapacité de c. C. à atteindre la norme de publication minimale pour les enseignants-chercheurs.

Se référant à la charge des enseignants-chercheurs transmise à l'ensemble du corps professoral, dont l'appelante, fixant la norme minimale attendue, la société rappelle que ces objectifs ont ensuite été fixés individuellement auprès de chaque professeur en charge d'une activité de recherches, au sein des évaluations annuelles de septembre 2013.

Au cours de l'entretien d'évaluation, il a été notifié à c. C. les objectifs de publication attendus pour l'année 2013-2014, soit au moins une publication étoilée.

Le 11 décembre 2013, le directeur de la recherche du groupe a adressé à la salariée sa lettre d'évaluation annuelle sur la base de la « *fiche de publication annuelle* » transmise par cette dernière. Dans ce courrier, il avertissait c. C. sur le fait qu'elle n'avait pas atteint l'objectif de deux étoiles sur deux ans, ce que la salariée admettait, mais justifiait par sa situation personnelle durant l'année concernée.

La société intimée observe que lors de l'évaluation de l'année suivante, des manquements étaient constatés dans les tâches d'enseignement dévolues à la salariée, outre l'absence de réalisation de travaux de recherche, en sorte qu'un objectif impératif de publication étoilée sur l'année académique 2014-2015 était fixé à la salariée.

Elle précise que lors d'un nouvel entretien du 2 février 2015, alors que c. C. n'avait toujours pas réalisé de publications scientifiques, la salariée était reçue par la direction, qui convenait de laisser une période supplémentaire jusqu'au 31 mai 2015 pour lui permettre de satisfaire à ses objectifs de publication, faute de quoi, elle procéderait à son licenciement.

L'intimée précise que ces objectifs n'ont pas été atteints non plus.

Or, elle relève que de tels objectifs sont réalisables, et qu'ils représentent la norme de publication minimale attendue du corps professoral attaché aux laboratoires de recherches universitaires. Elle souligne que c. C. est la seule, sur onze enseignants-chercheurs, à n'avoir jamais obtenu de publication dans des revues classées.

Elle considère que l'insuffisance constatée est loin de se limiter à la période 2014/2015.

Répondant au moyen invoqué par c. C. selon lequel tout aurait été fait pour l'empêcher de mener à bien ses activités (surcharge de cours et mauvaises conditions de travail), la société intimée fait valoir d'une part, que le refus de prise en charge de certaines conférences n'a aucune incidence sur la participation de la salariée à ces conférences, d'autre part que la salariée a bénéficié, dès son embauche, d'un plan de charge allégé, avant d'obtenir deux allègements supplémentaires par la suite, l'un en 2011, l'autre en 2014, en considération de ses difficultés à atteindre les objectifs fixés.

Elle précise, en outre, que c. C. n'a, contrairement à ce qu'elle prétend, jamais exercé de responsabilités dans l'organisation du master du luxe, celle-ci ayant au demeurant expressément refusé en 2006 de prendre en charge la coordination des programmes.

La société intimée affirme ensuite que l'insuffisance professionnelle déplorée est d'abord caractérisée par une insuffisance qualitative et quantitative du travail de recherche de c. C. dès lors que celle-ci était supposée consacrer plus de la moitié de son temps de travail à la réalisation de travaux de recherche.

Elle considère qu'en contrepartie des moyens mis à sa disposition, elle était en droit d'attendre une certaine productivité de sa salariée, par la concrétisation scientifique de ses travaux de recherches, cette productivité ayant été limitée à deux contributions pédagogiques en douze années, lesquelles n'ont jamais été publiées.

Elle affirme également que des manquements ont été constatés dans les tâches d'enseignement de c. C. ainsi que cela a, en particulier, été relevé lors de l'évaluation annuelle de septembre 2014, l'employeur ayant à plusieurs reprises déploré le non-respect des procédures et supports d'enseignement par la salariée et ayant alerté celle-ci dès le mois de novembre 2013 sur les remontées négatives des délégués des étudiants sur l'organisation de ses cours.

Au sujet des attestations émanant d'étudiants produites par c. C. la société intimée, qui en sollicite le rejet sur le fondement de l'article 324 du Code de procédure civile, fait observer que les étudiants ne sont pas en mesure, compte tenu de leur stade d'apprentissage, d'évaluer le niveau professionnel d'un enseignant.

L'employeur déplore également le fait que la salariée n'ait pas utilisé les supports pédagogiques de la SAM A et n'ait pas respecté le calendrier des enseignements arrêté par l'université, et souligne en particulier que c. C. ne mettait pas à jour sa plateforme Z (supports de cours en ligne) que les enseignants sont tenus d'actualiser chaque année, les obligations des enseignants à ce titre étant rappelées par le guide interne.

La société intimée observe qu'elle a été contrainte d'avertir à plusieurs reprises c. C. sur son comportement, ses retards fréquents lors des cours et ses absences injustifiées lors de formations obligatoires pour le corps enseignant, et rappelle que son absence à la formation prévue le 20 novembre 2014 a fait l'objet d'un avertissement le 25 novembre 2014.

Elle considère que les difficultés de c. C. à se remettre en question, outre son attitude conflictuelle en cas de remarque sur son travail, sont à l'origine de nombreux problèmes relationnels avec d'autres membres de l'université.

Elle en déduit que le Tribunal du travail a conclu, à bon droit, que l'insuffisance de résultats et l'insuffisance professionnelle de la salariée étaient caractérisées.

La société intimée fait, par ailleurs, valoir que le licenciement de c. C. ne présente pas de caractère abusif.

Répondant au moyen soulevé par l'appelante tenant à l'existence de trois motifs fallacieux, la SAM A relève :

- sur le fait que son précédent mandat de déléguée du personnel ait expiré 7 mois avant son licenciement, que l'employeur a alerté la salariée sur son insuffisance et sur la nécessité de concrétiser sur l'année à venir ses travaux de recherches, dès le mois de septembre 2013, alors que c. C. a été, pour la première fois, candidate et élue en février 2014,
- sur les deux procédures initiées par la salariée devant le Tribunal de première instance et devant le Tribunal du travail, que l'ensemble de ses demandes a été rejeté, les évaluations annuelles de septembre 2013 et de septembre 2014 faisant clairement ressortir les insuffisances constatées,
- sur l'appropriation totale des créations et du savoir-faire de la salariée qui serait, selon elle, le vrai motif du licenciement, que l'appelante n'a créé aucune œuvre ou savoir-faire susceptible d'appropriation, que ces griefs n'ont fait l'objet d'aucune demande devant le Tribunal du travail, et que l'appropriation dénoncée remonterait, selon les dires de la salariée, à près de dix ans avant son licenciement.

Sur la mise en œuvre du licenciement, la SAM A s'étonne du grief opposé par la salariée, consistant, pour l'employeur, à ne pas lui avoir notifié son licenciement pendant les vacances, alors que, par égard pour elle, il a préféré la recevoir à son retour de congés.

La société intimée rappelle que la salariée a été reçue en entretien préalable le 15 juin 2015, au cours duquel elle a été informée que son licenciement pour insuffisance professionnelle était envisagé, et qu'elle ne peut donc pas prétendre avoir découvert brutalement l'intention de son employeur de la licencier début septembre.

Elle rappelle aussi que le 26 mai 2015, au terme de la période supplémentaire accordée à c. C. pour atteindre ses objectifs, l'employeur l'a reçue pour faire le point sur l'avancée de son travail, qu'un entretien préalable a eu lieu le 15

juin 2015 au cours duquel elle a été informée que la Commission de licenciement allait être saisie, que la décision de cette Commission lui a été notifiée le 7 juillet 2015, que le 31 août 2015 elle était convoquée pour un nouvel entretien ayant eu lieu le 2 septembre suivant et que dès lors, la salariée ne peut pas prétendre ignorer que cet entretien allait porter sur son licenciement envisagé.

La SAM A considère qu'elle est légitime dans sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive dès lors qu'elle subit depuis cinq ans de nombreuses procédures injustifiées, ayant fait l'objet de demandes de renvois, et qu'elle indique que quatre ans après le début de la procédure, des conclusions de près de 100 pages, accompagnées de 31 nouvelles pièces, ont été déposées par la salariée hors calendrier procédural et ont été suivies d'une demande de résolution amiable de la procédure, à défaut de quoi plusieurs mois pouvaient encore s'écouler avant que la décision ne soit rendue.

Elle estime que la salariée est de mauvaise foi.

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

SUR CE,

1-Attendu que l'appel relevé par c. C. contre le jugement rendu le 27 septembre 2018, dans les formes et délais prescrits par le Code de procédure civile, est régulier et recevable ;

2-Attendu que la Cour est saisie par l'appel parte in qua formé par l'appelante ;

Que la disposition du jugement ayant rejeté l'exception d'irrecevabilité tirée de l'unicité de l'instance, non frappée d'appel, est définitive ;

3-Attendu que l'article 324 du Code de procédure civile énonce les conditions de forme auxquelles sont soumises, à peine de nullité, les attestations ;

3-1 : Attendu que les pièces n° 26, n° 133 et n° 169 produites par c. C. dont la nullité est poursuivie par la SAM A, n'ont pas été annulées par le jugement entrepris ;

Mais attendu que la SAM A n'a pas relevé appel incident et sollicite la confirmation du jugement ;

Que dès lors, cette disposition du jugement est définitive ;

3-2 : Attendu que les pièces n° 27 à 34 produites par l'appelante, consistant en des courriers de recommandation rédigés par d'anciens étudiants de c. C. ont été analysées par les premiers juges comme des attestations et ont été annulées car elles ne respectaient pas le formalisme édicté par l'article 324 précité ;

Mais attendu que ces pièces, qui s'analysent comme des lettres de recommandation visant à présenter c. C. comme un professeur donnant satisfaction, ne constituent pas des témoignages directs ayant une incidence sur la problématique soumise à la Cour ;

Que dépourvues de la valeur attachée aux attestations, ces pièces ne peuvent être considérées comme telles et ne sont pas soumises aux exigences posées par l'article 324 du Code de procédure civile ;

Que dès lors, le jugement sera infirmé en ce qu'il a annulé les pièces n° 27 à 34 produites par l'appelante ;

3-3 : Attendu que le Tribunal du travail a, à bon droit, annulé l'attestation établie par T. (pièce n°134 de l'appelante), qui ne porte pas mention de l'adresse de son auteur ;

4-Attendu qu'en vertu de l'article 8 de la Constitution, la langue française est la langue officielle de l'Etat de Monaco ;

Que le fait que la traduction d'un document n'émane pas d'un traducteur assermenté ne doit conduire au rejet de la pièce que si une contestation est émise sur la fidélité de cette traduction ;

Qu'au cas d'espèce, les pièces produites par l'appelante sous les numéros 84, 87, 89, 103 à 115, 142, 143, 154, 155, 156, 173, 174, 175-3, 175-4 et 180 en langue anglaise ont fait l'objet de traductions libres en langue française, soit en intégralité, soit de certains extraits seulement ;

Qu'aucune contestation n'est élevée sur la fidélité de ces traductions ;

Que dès lors, ces pièces doivent être admises aux débats, par voie d'infirmerie du jugement entrepris ;

5-Attendu qu'il appartient à l'employeur d'établir la réalité et la validité des motifs invoqués à l'appui de sa décision de licenciement ;

Attendu qu'au cas d'espèce, c. C. a été licenciée selon lettre recommandée avec accusé de réception en date du 4 septembre 2015, dont l'objet est ainsi libellé : « *notification d'un licenciement pour insuffisances professionnelles* » ;

Que cette lettre, remise en mains propres à c. C. le vendredi 4 septembre 2015, a été rédigée dans les termes qui suivent :

« *Madame,*

Nous sommes au regret de vous notifier par la présente votre licenciement pour insuffisances professionnelles.

En effet, comme nous l'avons évoqué lors de notre entretien du 15 juin 2015, vous ne parvenez pas à réaliser les tâches qui vous incombent en votre qualité d'enseignant rattaché au Laboratoire de Recherche malgré les mesures mises en œuvre par la SAM A -délai supplémentaire, allègement de votre plan de charge de cours- pour vous aider à y parvenir.

Or, comme vous le savez, les enseignants rattachés au Laboratoire de recherche sont formellement soumis à des objectifs précis en matière de publication puisque les travaux de recherche, en contrepartie desquels vous bénéficiez d'un plan de charge allégé (240 heures de cours contre 396 pour les enseignants non chercheurs), doivent se traduire par des résultats vérifiables.

En effet, afin de conserver notre accréditation, nous devons respecter les exigences de production scientifique de nos enseignants chercheurs, dont les normes actuelles imposent des publications aboutissant à l'obtention a minima de deux étoiles sur une période de deux ans.

Ainsi, outre des manquements constatés dans l'exercice de vos tâches d'enseignement, vous ne satisfaisiez pas à vos objectifs de recherches qui sont de deux publications étoilées pour chaque période d'évaluation de deux années (année N et N-1).

Lors de votre évaluation annuelle de septembre 2013, nous avons constaté que vous n'aviez obtenu aucune étoile sur les années académiques 2011-2012 et 2012-2013 et que vous n'atteigniez donc pas la norme minimale requise pour les activités de recherches.

Prenant toutefois en considération votre absence prolongée pour cause de maladie sur l'année académique 2012-2013, nous n'avons pas souhaité vous imposer un objectif de deux étoiles sur la seule année 2013-2014, qui aurait été difficile à atteindre à votre retour de maladie.

Nous vous avons donc notifié un objectif réduit d'une seule étoile à accomplir sur l'année académique 2013-2014.

Lors de votre entretien d'évaluation du 23 septembre 2014, nous avons été contraints de constater que vous vous trouviez une nouvelle fois en deçà des minima de publications requis pour l'année académique 2013-2014.

À l'issue de cet entretien, nous vous avons confirmé que vous bénéficieriez sur l'année académique 2014-2015 d'une nouvelle réduction de votre plan de charge limitée à 192 heures de cours afin de vous aider à atteindre vos objectifs de recherche.

En l'état de ce plan de charge extrêmement réduit, nous vous avons notifié un objectif impératif de deux publications étoilées, soit le seuil de publications minimum requis à ce poste, sur la prochaine période d'évaluation.

Sur l'année académique 2014-2015, vous avez ainsi bénéficié du plan de charge plus restreint au sein de la SAM A, normalement réservé aux enseignants chercheurs ayant réalisé au moins deux étoiles sur les années N et N-1.

Malheureusement les mesures mises en œuvre pour vous aider à atteindre vos objectifs, ne vous ont pas permis d'atteindre l'objectif professionnel qui vous avait été fixé.

C'est dans ce cadre que nous vous avons reçue le 2 février 2015, afin d'évoquer l'avenir de notre relation de travail.

Lors de cet entretien, nous avons convenu de vous accorder un délai supplémentaire jusqu'au 31 mai 2015 pour satisfaire à vos objectifs de publications.

À cette occasion, il vous a clairement été indiqué qu'à défaut de réalisation desdits objectifs, nous n'aurions pas d'autre choix que de procéder à votre licenciement pour insuffisances professionnelles.

C'est dans ce cadre que nous vous avons reçue le 26 mai 2015 en présence du Directeur de la Recherche du Président du Conseil scientifique.

Nous avons alors été contraints de constater que vous n'aviez pas mis à profit cette période supplémentaire puisque vous n'avez pas atteint nos objectifs de publications ni même justifié de soumission d'articles susceptibles d'être publiés à court terme auprès de revues classées.

Nous vous avons donc reçue le 15 juin 2015 en entretien préalable afin d'écouter vos explications sur les manquements constatés et vous faire part de la mesure de licenciement envisagée.

Du fait de votre statut de salariée protégée, nous avons saisi la Commission de licenciement afin que celle-ci autorise votre licenciement pour insuffisances professionnelles.

Par courrier du 3 juillet 2015, la Commission nous a fait part de son refus d'autoriser votre licenciement.

Votre période de protection a pris fin le 18 août 2015.

Bien que vous sachant informée de notre décision depuis la tenue de la Commission de licenciement, nous n'avons pas souhaité vous notifier le licenciement dès l'issue de la période de protection alors que vous vous trouviez en congés.

Nous vous avons donc convoquée à un entretien auquel vous vous êtes dûment présentée le 2 septembre 2015 à 11h30 et qui s'est tenu en la présence de Madame ME. et la mienne. Vous vous êtes présentée seule et vous nous avez indiqué ne pas souhaiter être assistée d'un délégué du personnel.

Nous vous avons lors de cet entretien, confirmé que la SAM A entendait maintenir sa décision de procéder à votre licenciement.

Nous vous notifions donc par la présente votre licenciement qui sera effectif à compter de la date de première présentation du courrier recommandé marquant le point de départ de votre préavis d'une durée de deux mois que nous vous dispensons d'effectuer.

Il vous sera cependant entièrement rémunéré et payé aux échéances habituelles.

À l'issue de votre préavis, nous tiendrons à votre disposition au sein de la SAM A votre solde de tout compte et l'ensemble de vos documents de fin de contrat.

Nous vous prions d'agréer Madame, l'expression de nos salutations respectueuses » ;

Que les premiers juges ont justement rappelé que l'employeur n'était pas lié par le motif énoncé dans la lettre de licenciement et était en droit d'invoquer des griefs qui n'y auraient pas été mentionnés, à la condition toutefois que ceux-ci soient également à l'origine de la rupture ;

Qu'ils ont également justement relevé qu'au cas d'espèce, les griefs invoqués par l'employeur, à l'origine de la rupture, consistaient à la fois en une insuffisance professionnelle générale, portant sur les activités de recherche de la salariée, le non-respect par celle-ci de la pédagogie arrêtée par son employeur, ainsi qu'un refus systématique de remise en question de son travail malgré les manquements relevés, ainsi qu'en une insuffisance de résultats tenant à la non réalisation des objectifs assignés, en dépit des mesures prises ;

Que du reste, la lettre de licenciement évoque également le grief relatif à l'insuffisance professionnelle générale dans le paragraphe débutant par : « *Ainsi, outre des manquements constatés dans vos tâches d'enseignement .../...* » ;

Que dès lors, la SAM A est fondée à se prévaloir tant de l'insuffisance de résultats que de l'insuffisance professionnelle générale qui ont présidé au licenciement de l'appelante ;

5-1 : Sur la nature des fonctions exercées par c. C.:

Attendu que c. C. conteste avoir exercé au sein de la SAM A les fonctions d'enseignant-chercheur, comportant à la fois une activité d'enseignement et une activité de recherches ;

Qu'elle considère que les objectifs de publications qui lui ont été assignés à la faveur du rachat de la SAM A par la société R, doivent s'analyser en une modification unilatérale de son contrat de travail à laquelle elle n'a pas consenti et qu'ainsi l'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultats que lui impute son ancien employeur, fondées sur des manquements à ces nouveaux objectifs, ne sont pas caractérisées, rendant non valable le motif du licenciement ;

Attendu qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité des fonctions exercées par la salariée ;

Qu'au cas particulier, aucun contrat de travail écrit n'a été établi entre les parties ;

Que l'autorisation d'embauchage du 17 novembre 2003 indique que la SAM A est autorisée à embaucher c. C. en qualité de professeur à compter du 3 novembre 2003 ;

Que cette autorisation est confirmée par le permis de travail délivré le 17 mai 2005, mentionnant que c. C. est autorisée à travailler en qualité de professeur pour une durée indéterminée à compter du 17 mai 2005 ;

Que les bulletins de salaires de l'appelante indiquent que l'emploi exercé est celui de « *professeur* » ;

Que le procès-verbal de la Commission de licenciement, saisie du projet de licenciement de c. C. déléguée du personnel titulaire, salariée protégée, établi le 3 juillet 2015 est ainsi libellé :

« Après avoir entendu les parties dans leurs explications et avoir pris connaissance du motif relatif au projet de licenciement de Madame c. C. la Commission se déclare compétente pour statuer et conformément aux dispositions de l'article 2 de l'Ordonnance Souveraine n° 2.528 du 3 juin 1961, relative aux modalités de licenciement de délégué du personnel.

Attendu que Maître Patricia REY demande aux intérêts de la requérante l'application de l'article 6 de l'Ordonnance Souveraine n° 2.528 du 3 juin 1961 relative aux délégués du personnel, qui précise : « Pour établir sa conviction, la commission pourra, le cas échéant, procéder, faire procéder à toutes investigations nécessaires ou avoir recours à toute autre personne de son choix »

Les membres de la Commission estiment ne pas avoir à utiliser l'application de cet article et sont parfaitement à même de rendre leur décision.

Attendu que Mme c. C. était une déléguée du personnel titulaire très engagée durant son mandat qui commençait le 18 février 2014 pour se terminer le 18 février 2015.

Attendu que Mme c. C. précise devant les membres de la Commission qu'elle s'estime visée en sa qualité de Déléguée du Personnel dans le projet de licenciement pour insuffisance professionnelle demandé par la SAM A.

Attendu que l'employeur n'est pas en capacité de fournir la description de poste précise signée par les parties qui aurait alors engagé alors (SIC) valablement Mme c. C. à produire des publications conséquentes.

En conséquence, les membres de la Commission refusent le licenciement de cette salariée » ;

Attendu que cependant, il apparaît que dans la lettre de candidature qu'elle a adressée à la SAM A le 26 juin 2003, c. C. a écrit :

« Aujourd'hui, je recherche un poste permanent d'enseignant-chercheur qui me permette de poursuivre l'exercice de cette vocation, de développer mes activités de recherche et de m'impliquer au sein de l'établissement public O.../... »

Je serai heureuse de vous rencontrer à l'occasion d'un entretien approfondi pour détailler ces objectifs .../... » ;

Que suite à sa candidature exprimée en ces termes, c. C. a été convoquée à un entretien ;

Que le courriel adressé le 17 juillet 2003 par Madame R-C. à c. C. faisant suite à cet entretien et informant c. C. d'une proposition d'embauche, mentionne aussi que la future salariée devra, de septembre 2003 à décembre 2003, effectuer un travail de recherche et assurer la publication de travaux de recherches pour l'université ;

Que le plan de développement de c. C. établi le 14 octobre 2004, au titre de l'année 2003/2004, soit à l'issue de la première année d'embauche, énonce, dans la rubrique « Développement du professeur » comportant notamment les sous-rubriques suivantes « Articles (journaux classés) », « articles-Résultats », « livres » : « À publié un livre. Travaille sur d'autres papiers », ce qui démontre que la recherche et la publication constituent des critères d'évaluation ;

Que dans ce plan de développement, répondant au commentaire de fin d'année suivant : « Etre plus impliquée avec les gens du marketing. Soutenir les efforts de recrutement », c. C. a, notamment, écrit : « Je ne comprends pas ce commentaire de fin d'année. 1) Un commentaire de fin d'année devrait rappeler les bons résultats concernant l'enseignement, les publications et la construction de programme .../... » ;

Que, par ailleurs, le curriculum-vitae de c. C. mentionne : « Objectif : occuper un poste à responsabilités dans l'Enseignement et la Recherche en marketing et management du luxe », et relate au titre de l'expérience professionnelle depuis 2003, soit depuis son embauche à la SAM A, les activités suivantes exercées au sein de la SAM A : publications, directions ou co-direction de recherches ;

Que par ailleurs, en réponse au mail que c. C. lui a adressé le 21 mars 2012 au sujet d'une demande de participation à des conférences au cours de l'année 2012, aP. lui a répondu le 27 mars 2012 :

« J'ai bien reçu tes demandes de participation à ces trois conférences, cependant je regrette de t'informer que puisque tu as déjà participé à celle de Venise en janvier, normalement, nous ne pouvons pas te financer pour d'autres conférences cette année.

Je te conseille vivement d'envoyer tes articles pour publication à des journaux à comité de lecture, puisque cela a un impact bien supérieur aux proceedings d'une conférence du point de vue académique et scientifique » ;

Que les courriels échangés dans le courant de l'année 2012 (pièce 7 de l'intimée) révèlent que la SAM A a perçu des royalties ECCH relatifs à des études de cas réalisées par certains professeurs, dont c. C. à laquelle une partie a été reversée ;

Que divers mails (pièces 13, 14 et 17 de l'intimée) sont relatifs à la participation de c. C. à des séminaires de recherches et conférences courant 2012 et 2014, notamment au séminaire de formation du Laboratoire de Recherche de la SAM A pour la semaine du 7 juillet 2014 ;

Qu'à propos de l'une de ces conférences, le WMC de l'Academy S se tenant à Atlanta, c. C. a écrit le 30 août 2012 à aP.:

« Cette conférence est très prestigieuse et il était important que j'y participe pour que mes publications soient validées dans le programme et les proceedings » ;

Qu'est également produite aux débats la fiche d'aptitude au travail de c. C. établie le 25 avril 2013, suite à une reprise de son travail après un arrêt-maladie, dans laquelle le médecin du travail a noté les commentaires suivants :

« Nécessité de disposer d'un microphone pour faire les cours. Privilégier la recherche, les publications et l'encadrement serait bénéfique pour Mme C. », ce qui confirme que la recherche et les publications faisaient bien partie des tâches dévolues à la salariée ;

Que du reste, se prévalant des recommandations du médecin du travail, c. C. a écrit un courrier le 30 décembre 2013, au directeur de la SAM A, j-p. M. en ces termes :

« Je me permets de vous rappeler que le médecin du travail a confirmé la recommandation de mon médecin ORL concernant un rythme de cours allégé en demandant à ce que les deux autres activités d'un professeur, recherche et encadrement, soient privilégiées. Dernièrement, le Directeur de Recherche lui-même a proposé un maximum de 196 heures sur l'année sans même connaître les demandes du médecin du travail .../... » ;

Que dans ce courrier, c. C. évoque expressément la proposition d'aménagement de ses horaires que lui a faite le directeur de la recherche, n'expliquant pas pour quelle raison, si elle n'était pas affectée au laboratoire de recherche, ses horaires de travail pouvaient relever de la compétence du directeur de recherche ;

Que par ailleurs, il apparaît que c. C. a été embauchée avec un nombre d'heures d'enseignement limité à 270 heures par an, réduit à nouveau à 240 heures pour les seuls enseignants-chercheurs à compter de l'année universitaire 2012-2013, pour aboutir enfin à 196 heures ;

Que la circonstance que la salariée n'ait jamais été sanctionnée pour non-publication ne suffit pas à démontrer qu'elle n'était pas soumise à une telle obligation ;

Que contrairement à ce que soutient l'appelante, les objectifs de recherche et de publication de ces recherches ont toujours existé pour les enseignants affectés à une activité de recherches mais ils sont devenus plus rigoureux à compter de l'année 2013, ainsi qu'en attestent notamment les évaluations de la salariée ;

Que c. C. critique l'absence totale d'objectivité de ces évaluations en raison du lien de subordination existant entre l'évaluateur et l'employeur ;

Qu'il apparaît néanmoins que les données figurant sur ces évaluations relatives à l'absence ou à l'insuffisance de publications ne sont pas attaquées en ce qu'elles seraient inexactes mais en ce qu'elles ne seraient pas opposables à c. C. ;

Que du reste, même si l'appelante conteste le bien-fondé des évaluations dont elle a fait l'objet depuis l'année 2012-2013, elle ne peut dénier qu'elle a détaillé, dans la partie I, intitulée « *Auto Evaluation* », tous les travaux de recherches et publications réalisés, estimant que de tels travaux avaient une incidence sur son évaluation ;

Qu'il en est ainsi, en particulier, de l'« *Évaluation annuelle et session de définition des objectifs 2013* », couvrant la période d'évaluation du 1er septembre 2012 au 30 juin 2013, laquelle mentionne, dans la partie I, « *Auto évaluation* », l'ensemble des publications « *ou actes suivants lors de conférences internationales revues par des pairs* » réalisé par la salariée, cette dernière ayant pris soin de préciser « *Je n'ai pas pu travailler pendant cette année universitaire en raison de mon congé-maladie. Juste avant le début de mon congé-maladie, j'ai présenté les publications ou actes suivants .../...* » ;

Que du reste, la majorité des publications visées dans cette auto-évaluation concernent la conférence de l'Academy of S WMC, ayant eu lieu à Atlanta du 28 août 2012 au 1er septembre 2012 ;

Qu'enfin, au titre des objectifs figurant dans la partie auto-évaluation, la salariée a mentionné :

- s'agissant des objectifs atteints : « *J'ai publié des actes ou présenté des articles dans le cadre de ma spécialisation dans le luxe et lors de grandes conférences internationales, principalement dans le secteur du marketing comme le WMC et l'AC of the Academy S et pour l'association T* »,
- s'agissant des points sur lesquels la salariée souhaiterait travailler ou souhaiterait améliorer l'année suivante, l'appelante a noté : « *Poursuivre mes recherches et travailler dans mon domaine de spécialisation en gestion et marketing du luxe* » ;

Que, par ailleurs, c. C. a également revendiqué son statut d'enseignant-chercheur lors d'une démarche qu'elle a effectuée auprès de l'administration fiscale ;

Qu'en effet, dans le mail qu'elle a adressé à e. ME. le 20 mars 2012, avec pour objet « *Attestation c.* », l'appelante expose avoir téléphoné à l'agent des finances de Menton pour « *avoir des précisions sur l'attestation demandée* », l'agent lui ayant indiqué « *qu'elle connaissait bien les activités des enseignants-chercheurs et savait que pour certaines tâches qui demandaient de la concentration comme la préparation des cours, les corrections d'examen, les travaux d'écriture et de recherche, ils étaient amenés à travailler chez eux. Elle est donc d'accord* », conclut c. C. « *pour que l'attestation indique que je ne dispose pas de local individuel seulement. Tu trouveras ci-joint un brouillon que tu peux transmettre à aet que vous pourrez modifier à votre convenance* » ;

Qu'au regard de l'ensemble des développements précédents, il apparaît que les travaux de recherches, évalués notamment en fonction des publications scientifiques, ont toujours fait partie des tâches dévolues à l'appelante, quand bien même l'appellation spécifique d'enseignant-chercheur n'était pas consacrée, les enseignants étant désignés sous le vocable générique « *professeur* » ou « *enseignant* » ;

Qu'en effet, le guide destiné aux enseignants 2008-2009, modifié le 16 septembre 2008, le confirme en rappelant que « *la SAM A compte 21 enseignants à temps plein qui assurent plus de 79 % des cours dispensés à l'Université et développent des activités de recherche au sein de l'école* », et que « *seront pris en compte dans l'évaluation de l'excellence en matière de recherches les éléments suivants .../...* » parmi lesquels des articles publiés dans des revues à comité de lecture réputées, des publications d'ouvrages, notamment universitaires, des études de cas, ainsi que le nombre de participations à des conférences ;

Que l'appelante soutient, sans toutefois le démontrer, que ce guide aurait été rédigé « *au lendemain de la formalisation du litige, pour les besoins de la cause* » (conclusions du 5 décembre 2019, page 28) ;

Qu'enfin, la société intimée n'est pas sérieusement contredite lorsqu'elle affirme que c. C. ne peut soutenir n'être soumise à aucune obligation de recherches et de publications, alors même qu'elle avait la charge d'étudiants en doctorat, ainsi que le confirme son curriculum-vitae évoqué plus haut ;

Qu'alléguant que la modification des conditions relatives aux publications réalisées par les enseignants-chercheurs s'analyse en une modification unilatérale du contrat de travail, l'appelante invoque l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 selon lequel en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par vente ou fusion, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dans les mêmes conditions ;

Qu'il est constant qu'au cours du mois d'avril 2010, la SAM A a été rachetée par la société R ;

Que dans le courant du mois de juillet 2013, les enseignants chargés, comme c. C. d'une activité de recherche, ont reçu un courrier de c. L. président délégué de la SAM A et Directeur général de la société R, les informant de la mise en place de nouvelles mesures destinées à améliorer la production scientifique de la société R dans des revues classées ;

Que ces mesures se sont traduites par l'élaboration d'un nouveau statut des enseignants, enseignants-chercheurs et chercheurs, dans lequel a été revue la répartition du temps de travail entre les tâches d'enseignement et la recherche, induisant, pour les enseignants-chercheurs qui atteindraient la nouvelle norme de publication d'une étoile par an et par chercheur, une charge horaire moins forte que leurs collègues qui ne l'atteindraient pas ;

Qu'incontestablement, ce statut fixe de nouvelles normes dans l'évaluation du travail de recherche ;

Que pour autant, contrairement à ce que soutient l'appelante, ces nouvelles normes, certes plus rigoureuses que les précédentes, n'affectent pas la nature de l'emploi dès lors que la publication et la recherche faisaient déjà partie des tâches assignées à l'intéressée, et constituent, non une modification unilatérale du contrat de travail mais un simple changement dans les conditions de travail, qui relève des prérogatives de l'employeur et qui s'impose aux salariés sans qu'il soit nécessaire de recueillir leur accord ;

Qu'il s'ensuit que le moyen invoqué par c. C. d'une violation de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'est pas opérant ;

Qu'enfin, le Tribunal du travail a, en outre, justement relevé qu'avant la mise en place des nouvelles normes de publication, la salariée n'avait jamais contesté son obligation de publication ;

Qu'il ressort de l'ensemble de ces éléments que c. C. a toujours exercé les fonctions d'enseignant-chercheur ;

Attendu que pour constituer une cause de licenciement, l'insuffisance professionnelle, qui correspond à l'inaptitude du salarié à exercer sa prestation de travail, doit être caractérisée par des faits objectifs et matériellement vérifiables et imputables au salarié ;

Qu'il appartient au juge de les vérifier pour s'assurer que la rupture repose sur des éléments concrets pour constituer un motif valable de licenciement ;

Attendu que l'insuffisance de résultats peut constituer une cause de licenciement dès lors que le salarié n'a pas atteint les objectifs réalistes fixés par l'employeur et que les faibles résultats procèdent d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle imputable au salarié sur une certaine durée ;

5-2 : Sur l'insuffisance de résultats :

Attendu qu'au cas d'espèce, eu égard aux fonctions exercées par c. C. celle-ci était soumise aux nouvelles normes de publication mises en place par l'employeur ;

Que les premiers juges ont justement retenu que les pièces produites par la société intimée démontraient suffisamment que c. C. n'avait pas atteint les objectifs de publication fixés par l'employeur au cours des années 2011, 2012, 2013, 2014 et 2015 ;

Que pourtant, les objectifs assignés à la salariée correspondaient à des normes sérieuses, raisonnables et réalistes au regard de la nature de ses fonctions ;

Qu'en effet, la norme de deux étoiles sur deux ans devant être atteinte par les enseignants-chercheurs était fondée sur le classement établi par la Fondation W pour l'organisme M, organisme d'évaluation du niveau académique et d'habilitation des diplômes délivrés par la SAM A auprès du gouvernement monégasque ;

Que ces objectifs, devenus plus rigoureux à compter de l'année 2013, existaient déjà antérieurement, et ont, notamment, été rappelés dans le guide des enseignants de l'année 2008-2009 évoqué précédemment ;

Qu'à compter du mois de juillet 2013, l'attention des enseignants-chercheurs a été attirée sur le fait que l'évaluation de la recherche était « *un enjeu majeur pour la société R* » et que le bilan actuel révélait que la production scientifique de ces enseignants n'atteignait pas les normes d'engagement devant la commission N, soit une étoile par an et par chercheur ;

Que, par ailleurs, la SAM A affirme, sans être utilement contestée sur ce point, que l'appelante est la seule, sur les onze enseignants-chercheurs que comptait la SAM A, à ne jamais avoir obtenu de publication dans des revues classées au cours de ses années de fonction, ce qui confirme le caractère réalisable des objectifs fixés ;

Que la Cour relève en outre que l'employeur a accordé à c. C. des allègements de cours ainsi que des allongements de délais pour lui permettre d'atteindre ces objectifs ;

Que parmi les pièces produites, figure l'« *Evaluation annuelle et session de définition des objectifs 2013* », pour la période allant du 1er septembre 2012 au 30 juin 2013, soit antérieurement à l'entrée en vigueur de la nouvelle charte, évaluation au cours de laquelle il était relevé dans les objectifs à atteindre l'année suivante : « *Caractériser l'activité de recherche pour des publications dans des revues classées- au moins une publication étoilée en 2013-2014 est attendue* » ;

Que, de même, le courriel envoyé le 12 octobre 2013 par j.-I. CH. Directeur du Centre de Recherches de la société R, à la salariée mentionne :

« *J'ai bien reçu votre fiche de publication.*

Je compte 0 publications (SIC) dans les revues classées pour la période 2011-2012, donc 0 étoiles (SIC). Est-ce bien exact ? » ;

auquel c. C. a répondu le 5 novembre 2013 :

« Je vous confirme donc 0 étoile pour la période 2011-2012 qui s'explique par le contexte et en plus, se situe entre mes arrêts maternité et maladie » ;

Qu'il en est également ainsi de la lettre d'évaluation adressée le 11 décembre 2013 par j-l. CH. à c. C. qui énonce :

« .../... Au cours des années civiles 2012-2013, vous n'avez pas publié d'article dans des revues scientifiquement classées.

Vous n'atteignez donc pas deux étoiles sur deux ans, la norme de publication minimale que la société R et la SAM A s'engagent à respecter et dont dépend (SIC) l'habilitation de leurs diplômes et les accréditations Européennes et Internationales.

Cependant, compte tenu du fait que vous avez proposé plusieurs articles à la publication et par dérogation, je propose votre maintien pendant une année dans le laboratoire avec la charge de 196 heures de cours.

Cependant, si l'année prochaine, vous êtes à nouveau en dessous de la norme de publication, je proposerai que votre charge de cours passe à 396 heures » ;

Que pour l'année suivante, il est relevé dans l' « Évaluation annuelle et session définitive des objectifs 2014 » :

- contributions intellectuelles : *« Aucun de vos travaux sur 2 années passées (2013-2014) ne correspond au (illisible) de publication étoilée attendu d'un enseignant-chercheur à la SAM A »,*
- objectifs pour l'année à venir, *« un plan de charge de 192 heures de cours comme proposé par le Directeur de la recherche, afin de permettre l'activité de recherche et d'atteindre les objectifs de publications étoilées (2 étoiles sur 2 ans) ... (illisible) prévu dans la charte des enseignants-chercheurs laboratoire »,*
- pour le service : *« c. doit continuer à participer aux différentes activités liées à son statut d'enseignant-chercheur. Veiller à répondre aux attentes du Directeur de programmes avec le souci de suivre les consignes qui lui sont données » ;*

Que le 3 décembre 2014, c. C. adressait par mail à j-l. CH. sa fiche de publication, précisant :

« Comme convenu, j'ai indiqué le cas L-Comment devenir une marque de Luxe-pour la société U, mais le dépôt est en cours et je ne peux pas certifier qu'il sera publié en décembre 2014.

Concernant votre demande, si vous devez procéder à mon évaluation, pour qu'elle soit juste, je me permets de vous rappeler que ma reprise d'activité date du 24 avril 2013. Si elle doit intervenir maintenant, je ne serais donc pas évaluée sur 2 ans pleins comme mes collègues. De plus, j'ai subi un arrêt maladie de près de 8 mois, que vous avez justement mentionné dans le research book 2012/2013. La prochaine année devrait donc être plus prolifique, d'autant que l'allègement de cours que vous aviez préconisé commence au semestre prochain » ;

Que la réponse de j-l. CH. lui parvenait le même jour, en ces termes :

« J'ai bien reçu votre fiche de publication 2013-2014 et je vous en remercie.

Je constate qu'elle est vide de publications dans les revues classées, comme c'était le cas pour les 4 années précédentes.

Par conséquent, vous êtes à nouveau en dessous de la norme de publication.

Ma lettre d'évaluation indiquera donc, comme je vous le précisait (SIC) déjà dans (SIC) lettre d'évaluation de l'année dernière, que votre charge de cours passe à 396 heures et que vous ne serez plus membre du centre de recherche tant que vous n'aurez pas atteint la norme de publication de la commission N » ;

Qu'à la suite d'un entretien ayant eu lieu le 2 février 2015 avec la salariée, j-l. CH. lui indiquait, dans un courrier daté du même jour :

« Nous avons constaté avec vous que vous n'avez pas publié d'article dans les revues scientifiques classées depuis votre embauche. En conséquence, et tel que convenu ensemble, nous vous avons accordé un délai supplémentaire jusqu'au 31 mai 2015 afin d'atteindre vos engagements de publication.

Nous espérons que vous pourrez profiter de ce délai supplémentaire.

Si ce n'est pas le cas, nous devons prendre une décision concernant notre relation de travail » ;

Que le 14 mai 2015, j-l. CH. a adressé un nouveau mail à c. C. ayant pour objet, « Vos publications et soumissions d'articles pendant la période de délai supplémentaire qui vous a été accordée jusqu'à fin mai 2015 », l'invitant à lui faire parvenir, pour le lundi 19 mai, un bilan pour les cinq premiers mois de l'année 2015, ainsi qu'un planning prévisionnel sur ses soumissions en cours ;

Que la salariée y a répondu par un mail du lendemain, expliquant qu'elle devait satisfaire à une demande de la société R « pour la cartographie avant le 18 », qu'en raison des examens de fin d'année qui venaient d'avoir lieu, elle se trouvait «

en pleine période de correction de travaux et d'examens pour rendre les notes au plus tôt » et que de ce fait, elle ne pourrait pas lui répondre dans un délai aussi bref mais pensait être en mesure de le faire avant la fin du mois ;

Que le 26 mai 2015, elle a informé j-l. CH. que trois de ses articles en cours, dont elle précisait le détail, avaient « *de bonnes chances d'être publiés dans des journaux étoilés dans les semaines à venir* » ;

Que le même jour, après un entretien, j-l. CH. constatait, par mail, que la salariée n'avait pas atteint, pendant le délai supplémentaire de cinq mois, le nombre d'étoiles qui lui aurait « *permis de réintégrer le Centre de recherche* », prenant, en outre, « *bonne note* » de ses projets en cours ;

Qu'enfin, dans un courriel du 8 juin 2015 adressé à la salariée, j-p. M. Directeur général de la SAM A, devait relever :

*« Après analyse des éléments que vous avez apportés quant à vos projets de recherches, il ressort que vous n'avez obtenu aucune publication étoilée pendant la période qui vous a été fixée, ni même soumis aucun article susceptible d'être publié à moyenne échéance auprès de revues classées »,
et estimait nécessaire de « faire un point avec vous sur l'avenir de notre collaboration » ;*

Qu'au regard de l'ensemble de ces éléments, il apparaît que, malgré les observations répétées de son employeur, c. C. n'a pas été capable de respecter les objectifs concrets de recherches et de publication qui lui ont été fixés, alors même que sa charge de travail et les aménagements consentis par son employeur lui permettaient d'y parvenir, la surcharge de cours et les mauvaises conditions de travail alléguées, qui l'auraient entravée, n'étant pas suffisamment établies ;

Que dès lors, le grief tenant à l'insuffisance de résultats est suffisamment caractérisé ;

5-3 : Sur l'insuffisance professionnelle :

Attendu que l'insuffisance professionnelle reprochée par l'employeur à c. C. tient d'abord à l'insuffisance qualitative et quantitative de son travail de recherche ;

Qu'au cas d'espèce, il est établi que c. C. n'a pas atteint les objectifs attendus en matière de recherches et de publications, et ce, en dépit des moyens mis à sa disposition par son employeur (allègement de sa charge d'enseignement, participation à des formations et séminaires de recherches), alors même que les établissements d'enseignement supérieur sont soumis à des obligations ;

Que la SAM A affirme, sans être utilement contestée, qu'en douze années de fonctions, la productivité de la salariée s'est limitée à deux contributions pédagogiques : le cas d'études YY en 2009 et ZZ en 2014, ces études n'ayant cependant pas abouti à une publication dans une revue scientifique classée ;

Que la SAM A affirme encore, sans davantage être utilement contredite, qu'une telle contribution est bien inférieure à celle obtenue par les collègues de c. C. ;

Qu'il apparaît également qu'aux termes des évaluations produites aux débats, il a également été reproché à la salariée des manquements dans ses tâches d'enseignement ;

Qu'ainsi, l'évaluation effectuée le 23 septembre 2014 a relevé :

- au titre de l'enseignement : « *c. a eu un plan de charge normal cette année. Elle doit veiller à s'adapter à la pédagogie souhaitée à la SAM A et respecter les assignations de l'institution. Feedbacks des étudiants ne sont pas toujours positifs* »,
- au titre des contributions intellectuelles : « *Les efforts ne se traduisent pas par des résultats en termes de publications au niveau académique recherché et attendu. Cela reste donc insuffisant pour un enseignant-chercheur* » ;

Que le commentaire général a été ainsi libellé : « *Un manque de lucidité et de réalisme sur le niveau et la qualité des contributions et de l'implication au sein de la SAM A* » ;

Attendu que l'insuffisance professionnelle dénoncée par l'employeur tient ensuite à des manquements relevés dans sa pratique professionnelle, un non-respect de la pédagogie arrêtée par l'université, l'ensemble associé à un refus de remise en question ;

Qu'en dépit des lettres de recommandation et témoignages de satisfaction versés aux débats par l'appelante, en particulier l'attestation de d. AN., il apparaît que des informations défavorables sur la pratique professionnelle de c. C. ont été communiquées à la direction de la SAM A ;

Qu'ainsi, selon courrier recommandé avec avis de réception adressé le 18 décembre 2013, faisant suite à un entretien ayant eu lieu le mois précédent avec la responsable des programmes, dont l'objet était d'informer la salariée de « *certaines remontées négatives de vos étudiants sur le contenu et l'organisation* » des cours, le Directeur de la SAM A, j-p. M. a tenu à faire part à celle-ci de son mécontentement sur sa « *façon d'appréhender les demandes légitimes* » de ses responsables, lui reprochant, en outre, de ne pas s'être présentée au rendez-vous fixé ;

Que le rédacteur du courrier a notamment relevé :

« Refuser un rendez-vous avec votre Responsable des programmes au motif que vos cours sont exempts de reproches et dénoncer un acharnement moral pour cette simple demande, n'est pas acceptable et va à l'encontre des principes en vigueur au sein de l'établissement public O. Je vous remercie donc à l'avenir de bien vouloir montrer davantage de professionnalisme et de collaboration dans de pareilles circonstances » ;

Qu'il était également rappelé à la salariée que certains étudiants s'étaient plaints d'un « manque de structure et de rigueur » dans ses cours, qu'il n'était pas normal que ceux-ci n'aient reçu de cours sur les principes généraux du marketing qu'à la fin du mois de novembre, que les plans de cours n'aient pas été définis et communiqués à l'avance et que la plateforme de cours Z n'ait pas été correctement utilisée ;

Que le courrier, qui signalait enfin des retards injustifiés et des pauses anormalement longues durant les cours, relevait une pratique qualifiée de « surprenante » de c. C. consistant à demander à ses étudiants de remplir un questionnaire de satisfaction ;

Que ce courrier s'achevait par la recommandation suivante :

« Je vous remercie donc de bien vouloir prendre des mesures afin de corriger ces manquements notamment en structurant davantage vos cours et en les adaptant logiquement aux besoins des étudiants (bases générales avant d'aborder les spécificités propres à un cas), encadrer plus clairement vos étudiants (consignes claires, adaptées à chaque exercice), et surtout améliorer la qualité et l'actualisation de vos cours (utilisations des ressources informatiques de l'université, mise à jour des supports de cours d'une année sur l'autre, évaluations réelles des étudiants sur leurs connaissances adaptées d'une année sur l'autre) » ;

Que sur ce point, les évaluations de leur professeur rédigées par certains étudiants ne sont pas de nature à remettre en cause les manquements constatés et les recommandations préconisées par le directeur de la SAM A ;

Qu'en toute hypothèse, l'incident auquel c. C. fait référence, mettant en cause une étudiante, c. H. ne suffit pas, s'agissant d'un cas isolé, à justifier de l'ensemble des manquements constatés, et ne saurait légitimer l'absence de la salariée au rendez-vous qui lui a été fixé par la directrice des programmes ;

Que la circonstance que par un courriel du 29 octobre 2012, c. L. ait proposé d'octroyer à la salariée une augmentation de salaire « en reconnaissance de tes efforts et de ta loyauté » n'est pas de nature à contredire les observations rappelées ci-dessus, ayant fait l'objet d'un courrier postérieur de plus d'un an au courriel invoqué ;

Que, par ailleurs, un avertissement avait déjà été notifié le 25 novembre 2014 à c. C. en raison de son absence considérée comme injustifiée lors d'une réunion de formation tenue le 20 novembre, à laquelle l'ensemble du corps enseignant avait été convié, réunion destinée à former les professeurs sur de nouveaux outils d'enseignement en ligne ;

Qu'à cette occasion, il a été reproché à la salariée de ne pas avoir assisté à la réunion de travail prévue, sans avoir justifié ni averti de son absence, et il lui a été rappelé la nécessité de respecter les directives données ;

Que l'employeur fait également grief à sa salariée de ne jamais s'être remise en question en dépit des manquements ci-dessus relevés et des observations faites ;

Qu'en réponse, c. C. allègue de ses qualités professionnelles attestées par les différents témoignages, évaluations d'étudiants et lettres de recommandations produits, lesquels, déjà évoqués plus haut ne suffisent pas à contredire les manquements relevés par sa hiérarchie, pas plus que les mauvaises conditions de travail invoquées, qui ne sont pas avérées par les pièces versées aux débats ;

Que dès lors, l'insuffisance professionnelle reprochée à c. C. est suffisamment caractérisée ;

Attendu que l'appelante soutient que les insuffisances reprochées ne constitueraient pas le vrai motif du licenciement, et que celui-ci reposerait sur divers motifs fallacieux tenant à son précédent mandat de déléguée du personnel, aux deux procédures qu'elle a intentées à l'encontre de son employeur, l'une devant le Tribunal de première instance selon assignation du 4 novembre 2014, à l'effet de se voir reconnaître la paternité du Master Luxe, la seconde devant le Tribunal du travail selon demande du 3 novembre 2014, en paiement de notes de frais, frais de transport et heures supplémentaires, ainsi qu'à une appropriation illégitime de sa spécialisation luxe, considérant qu'elle a été licenciée pour avoir demandé à être rétablie dans ses droits ;

Que l'employeur estime, à l'inverse, que ces deux procédures ont été introduites par l'appelante en réaction à ses évaluations négatives de septembre 2013 et septembre 2014 ;

Que le droit de c. C. de faire reconnaître en justice ce qu'elle estime lui être dû, est un droit fondamental qui n'est pas contestable ;

Qu'en toute hypothèse, bien que c. C. considère encore que la spécialisation luxe qu'elle a apportée à la SAM A, ayant attiré de nombreuses convoitises, aurait finalement fait l'objet d'un détournement puis d'une appropriation illégitime de la part de l'ancienne direction, il apparaît d'une part, que ni la situation alléguée ni son lien de causalité avec le licenciement critiqué ne sont démontrés, d'autre part, qu'elle a été déboutée de sa demande tendant à voir condamner son employeur à lui payer la somme de plus de 2.000.000 euros au titre de sa qualité alléguée de créatrice du Master of Sciences in Luxury Management à la SAM A ;

Que, de même, le Tribunal du travail a rejeté, par une décision confirmée en cause d'appel, les demandes salariales que c. C. avait formées à l'encontre de la SAM A ;

Qu'enfin, il est exact que c. C. a été élue en qualité de déléguée du personnel, son mandat ayant expiré en février 2015, près de sept mois avant la notification de son licenciement ;

Que l'employeur fait observer à juste titre que la salariée a été avertie dès septembre 2013, des insuffisances constatées et de la nécessité de réaliser des travaux de recherches alors qu'elle n'a été candidate pour la première fois puis élue qu'ultérieurement, lors des élections de février 2014 ;

Que c. C. est défaillante à rapporter la preuve d'un lien entre son ancien mandat et son licenciement ;

Qu'au regard de l'ensemble des développements qui précèdent, il y a lieu de juger que le licenciement de c. C. pour insuffisance de résultats et insuffisance professionnelle n'est pas disproportionné et repose sur un motif valable, ce par voie de confirmation du jugement entrepris ;

6-Attendu que bien que fondé sur un motif valable, le licenciement peut néanmoins revêtir un caractère abusif si le salarié, sur lequel repose la charge de la preuve, démontre que les conditions de sa mise en œuvre par l'employeur sont vexatoires ou humiliantes, présentent un caractère fautif, ou révèlent une intention de nuire, voire une légèreté blâmable ;

Attendu qu'au cas d'espèce, les premiers juges ont justement retenu que d'une part, c. C. ne démontrait pas que le licenciement serait intervenu pour une autre cause que celles visées dans la lettre de licenciement, d'autre part, que l'employeur avait déjà tenté de licencier la salariée durant la période de protection dont elle bénéficiait en qualité de déléguée du personnel, qu'il l'avait convoquée à un entretien préalable en juin 2015, puis suite au refus de la Commission de licenciement, à un second entretien par un mail du 31 août 2015, prévu pour le 2 septembre, renvoyant expressément au précédent entretien du 15 juin et indiquant qu'il serait question de « *l'avenir de notre collaboration* » et que même si la rupture du contrat de travail n'était pas annoncée dans ce courriel, la référence au précédent entretien au cours duquel la volonté de licencier avait été notifiée à la salariée, ne pouvait laisser aucun doute sur les intentions de l'employeur ;

Qu'il n'est pas établi que l'employeur aurait agi avec brutalité ;

Que la Cour ajoute que la circonstance que l'employeur ait attendu la fin des vacances d'été de la salariée pour la convoquer à un entretien préalable n'est nullement vexatoire ou abusive, ni destinée à priver c. C. de la chance de pouvoir retrouver un emploi dès la rentrée ;

Qu'il ne saurait être reproché à la SAM A de ne pas avoir agi avec précipitation dès la fin de la période de protection de la salariée, qui expirait le 18 août 2015, soit pendant ses congés ;

Que la salariée ne démontre pas non plus en quoi un licenciement notifié quinze jours plus tôt lui aurait permis de trouver un emploi, alors qu'actuellement, près de cinq ans après, elle demeure toujours sans emploi ;

Que le Tribunal du travail a également relevé qu'entre le 15 juin 2015, date du premier entretien, et la notification de son licenciement au début du mois de septembre 2015, c. C. s'était attachée à recueillir de nombreuses lettres de recommandation dans l'hypothèse d'une rupture, en sorte que cette dernière pouvait difficilement soutenir avoir découvert brutalement les intentions de son employeur ;

Qu'enfin, l'appelante ne justifie pas que le fait de n'avoir, plus de quatre ans après son licenciement, toujours pas retrouvé un emploi correspondant à sa qualification, serait la conséquence d'un abus ;

Qu'ainsi, c. C. échoue à démontrer que le licenciement dont elle a fait l'objet présenterait un caractère abusif ;

Que dès lors, le jugement entrepris sera également confirmé en ce qu'il l'a déboutée de ses demandes de ce chef ;

7-Attendu que l'action en justice représente l'exercice d'un droit. Que l'appréciation erronée qu'une partie fait de ses droits n'est pas, en soi, constitutive d'un abus, sauf démonstration, non rapportée au cas d'espèce, d'une faute ou d'une intention de nuire ;

Que la SAM A, qui ne démontre pas en quoi c. C. aurait fait dégénérer en abus l'action entreprise ne peut prospérer en sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive ;

8-Attendu que l'appelante supportera les entiers dépens d'appel, distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, avocat-défenseur, sous sa due affirmation.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR D'APPEL DE LA PRINCIPAUTÉ DE MONACO,

statuant publiquement et contradictoirement,

Reçoit l'appel formé par c. C. contre le jugement rendu le 27 septembre 2018 par le Tribunal du travail,

Constata que le jugement est définitif en ce qu'il n'a pas annulé les pièces produites sous les numéros 26, 133 et 169 par c. C.

Infirme le jugement en ce qu'il a prononcé l'annulation des pièces produites par c. C. portant les n° 27 à 34 et en ce qu'il a écarté des débats les pièces également produites par c. C. sous les numéros 84, 87, 89, 103 à 115, 142, 143, 154, 155, 156, 173, 174, 175-3, 175-4 et 180,

Statuant à nouveau des chefs réformés,

Déboute la SAM A de sa demande d'annulation des pièces adverses portant les n° 27 à 34,

Dit n'y avoir lieu à écarter des débats les pièces produites par l'appelante sous les n° 84, 87, 89, 103 à 115, 142, 143, 154, 155, 156, 173, 174, 175-3, 175-4 et 180,

Confirme le jugement pour le surplus,

Déboute la SAM A de sa demande de dommages-intérêts pour procédure abusive,

Condamne c. C. aux dépens d'appel, distraits au profit de Maître Olivier MARQUET, 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,

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 Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, faisant fonction de Président, Madame Françoise CARRACHA, Conseiller, Madame Claire GHERA, Conseiller, assistées de Madame Nadine V. Greffier en Chef adjoint,

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

Lecture étant considérée comme donnée à l'audience publique du 14 JUILLET 2020, par Madame Sylvaine ARFINENGO, Conseiller, faisant fonction de Président, assistée de Madame Nadine V. Greffier en Chef adjoint, en présence de Madame Sylvie PETIT-LECLAIR, Procureur général, le dispositif de la décision étant affiché dans la salle des pas perdus du Palais de justice.