

Tribunal de première instance, 25 mai 2000, M. c/ Caisses sociales de Monaco

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	25 mai 2000
<i>IDBD</i>	26816
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/2000/05-25-26816>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail

Licenciement - Motif : inaptitude professionnelle (oui) - Procédure disciplinaire détournée (non)

Résumé

La réalité de l'insuffisance professionnelle reprochée à L. M. apparaît établie par un rapport de son chef de service qui distingue entre les potentialités théoriques de cet employé, manifestées par des réussites à un examen et son incapacité à les mettre en œuvre, malgré la formation reçue et son changement d'affectation et les efforts faits pour lui ménager une place satisfaisante au sein du service des prestations familiales.

Les Caisses sociales de Monaco étaient donc en droit de fonder son licenciement au motif de son inaptitude à mettre en œuvre des qualités potentielles.

Le rappel, fait dans le courrier de notification du licenciement, des avertissements prononcés ne peut constituer la preuve d'un détournement de procédure, l'insuffisance professionnelle pouvant coexister avec l'existence de fautes passibles de sanctions disciplinaires.

Le Tribunal,

Considérant les faits suivants :

Suivant sa requête introductive d'instance en date du 6 février 1996, L. M. a saisi le Tribunal du Travail aux fins :

- d'obtenir de son employeur, les Caisses sociales de Monaco, sa réintégration dans les fonctions qu'il occupait avant son licenciement,
- subsidiairement, sa condamnation, avec le bénéfice de l'exécution provisoire, à lui payer la somme de 200 000 francs à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par son licenciement abusif ;

Par jugement du 19 juin 1997, le Tribunal du Travail a débouté L. M. de l'intégralité de ses demandes et l'a condamné aux dépens de l'instance ;

Suivant exploit signifié le 19 décembre 1997, L. M. a régulièrement interjeté appel de ce jugement dont il sollicite la réformation pour le tout ; il demande au Tribunal de :

- annuler le licenciement subi par lui le 22 mai 1995,
- ordonner sa réintégration dans les fonctions qu'il occupait avant ce licenciement,
- subsidiairement, juger ce licenciement abusif et condamner les Caisses sociales de Monaco à lui payer la somme de 200 000 francs à titre de dommages-intérêts,

le tout avec le bénéfice de l'exécution provisoire ;

Il fait valoir au soutien de son appel :

- que les premiers juges auraient dû constater que son licenciement avait pour cause son refus de démissionner,
- qu'ils ne se sont pas interrogés sur la régularité de la procédure de licenciement, alors que les Caisses sociales de Monaco, en invoquant un motif d'insuffisance professionnelle, se sont livrées, selon lui, à un détournement de procédure, pour ne pas respecter le principe de gradation des sanctions disciplinaires, ni la procédure spécifique de licenciement, tous deux prévus par la convention collective applicable,
- qu'ils ne pouvaient pas statuer sur la base de la simple « *impression* » évoquée dans leur décision ;

Les Caisses sociales de Monaco ont soulevé une exception de forclusion fondée sur la tardiveté de cet appel ;

Par jugement avant dire droit en date du 4 février 1999, aux motifs duquel il est expressément renvoyé pour plus ample exposé du litige, le Tribunal de Première Instance a rejeté cette exception, a déclaré recevable l'appel interjeté par L. M. et a renvoyé la cause et les parties à une audience ultérieure ;

Les Caisses sociales de Monaco concluent pour leur part à la confirmation, en toutes ses dispositions, de la décision prononcée par le Tribunal du Travail ;

Le débat entre les parties s'est ainsi noué durant l'instance en appel :

- sur la procédure du licenciement : les Caisses sociales font valoir que le licenciement a été prononcé pour insuffisance professionnelle, indépendamment de toute sanction, de sorte qu'elles n'agissaient que dans le cadre de leur pouvoir d'appréciation des qualités professionnelles de leur salarié et n'avaient pas à mettre en œuvre une procédure disciplinaire ; L. M. estime au contraire que ce motif n'a été invoqué que pour éluder une procédure disciplinaire de licenciement puisque, avant ce licenciement, son employeur ne lui avait reproché, au travers de deux lettres d'avertissement, que des faits qualifiés de « *manquements disciplinaires et professionnels* » : violence verbale, attitude menaçante ; les Caisses sociales rétorquent que ces avertissements témoignaient

effectivement d'une inadaptation chronique, malgré des changements d'affectation, aux tâches confiées et qu'à la lecture des courriers échangés entre les parties, on doit constater que L. M. n'avait pas contesté ces griefs ni son insuffisance professionnelle ;

- sur la réalité de l'insuffisance professionnelle : les Caisses sociales exposent que L. M., ayant adopté un comportement chronique parfaitement anormal et injurieux, s'est révélé totalement inadapté aux différents emplois qu'il a occupés, a commis des erreurs nombreuses et n'a pu assurer un accueil dans des conditions correctes en dépit des actions de formation dont il a bénéficié, de sorte qu'elles ont dû constater son insuffisance chronique et son incapacité manifeste à une activité professionnelle quelconque ; L. M. répond que son parcours professionnel dément cette appréciation alors que, titulaire de diplômes d'électronique informatique et d'analyste programmeur, embauché en août 1986 comme liquidateur-décompteur, il a ensuite occupé durant cinq ans et demi le poste d'agent d'accueil à la satisfaction des assurés avant de passer avec succès le concours d'agent technique au service des prestations familiales ; il conteste le taux d'erreurs qui lui est attribué et ajoute que les rapports de ses supérieurs hiérarchiques ne peuvent lui être opposés, nul ne pouvant se constituer de preuve à soi-même ;
- sur le caractère abusif du licenciement : L. M. voit cet abus à la fois dans le recours injustifié à la notion d'insuffisance professionnelle et, à retenir même son inaptitude, dans l'omission de son employeur de lui proposer, après sa réussite au concours d'agent technique, de retrouver son poste antérieur au guichet d'accueil ; les Caisses sociales contestent toute idée d'abus ou de légèreté blâmable et expliquent qu'elles ne se sont résolues à recourir au licenciement qu'après avoir constaté l'échec de toutes les tentatives de reclassement de son salarié et fait « *tous les efforts possibles et imaginables pour conserver Monsieur M. au sein de leurs effectifs en le mutant à différents postes auxquels ce dernier n'a malheureusement jamais donné satisfaction* », lui proposant même de rester provisoirement à son poste le temps de trouver un nouvel emploi ; elles indiquent que L. M. avait été avisé, au moment de son affectation au poste d'agent technique qu'aucune réaffectation au service d'accueil ne pouvait être envisagée, tant pour des raisons d'organisation que du fait de l'impossibilité de rétablir des relations de confiance avec les responsables du service ;

Sur ce :

Attendu qu'il n'est pas contesté que L. M. a été embauché le 6 octobre 1986 par les Caisses sociales de Monaco et a successivement occupé les emplois suivants :

- de son embauche à janvier 1988 : liquidateur décompteur au Services des Prestations Médicales,
- de janvier 1988 à juillet 1994 : agent au guichet d'accueil des Caisses Sociales (avec un congé sans solde entre juin 1992 et avril 1993),
- à partir du 11 juillet 1994, après sa réussite à un concours interne : agent technique au Service des Prestations Familiales ;

Attendu que ce dernier emploi a donné lieu à une période probatoire de six mois à l'issue de laquelle les performances de L. M. n'ont pas été jugées satisfaisantes par le chef de service, Madame B., qui, par un rapport du 20 avril 1995, a donné un avis défavorable à l'entérinement de son recrutement ; que le secrétaire général des Caisses Sociales lui a fait connaître par lettre du 24 avril 1995 que les difficultés ayant jalonné son parcours professionnel démontraient sa mauvaise adaptation aux postes administratifs que cet organisme était susceptible de lui offrir et qu'un « *intérêt commun commandait de vous orienter vers d'autres types d'activité* », les Caisses sociales lui proposant de l'assister et de le conserver dans leurs effectifs pendant le temps nécessaire à la recherche d'un nouvel emploi ;

Que L. M. ayant protesté de sa compétence et de son désir de conserver un poste au sein des Caisses Sociales, son employeur lui a notifié, par lettre recommandée du 22 mai 1995, son licenciement pour insuffisance professionnelle, fondé sur les faits suivants :

- rapport écrit du 4 décembre 1987 faisant état d'absences injustifiées de son poste de travail, d'insuffisances professionnelles et d'une attitude d'opposition systématique à son supérieur hiérarchique,
- trois rapports écrits et deux avertissements entre janvier 1988 et juillet 1994 pour violences verbales et attitude menaçante envers le chef de service ou son adjoint, qualité insatisfaisante du travail même pour des tâches simples, défaut de prise en compte des instructions données par les supérieurs hiérarchiques, adoption d'une attitude générale pour le moins critiquable,
- résultats particulièrement décevants à l'issue de la formation dispensée après la mutation au Service des Prestations Familiales, avec un taux d'erreurs trop important,
- incapacité, après affectation au guichet d'accueil, à assurer avec un degré suffisant d'autonomie les tâches d'accueil et de renseignements, et à accomplir dans des conditions de fiabilité convenable les tâches administratives annexes lui étant dévolues ;

Que l'employeur concluait en reprenant l'idée selon laquelle ces diverses difficultés démontraient sa mauvaise adaptation aux postes administratifs que les Caisses Sociales étaient susceptibles d'offrir ;

Attendu qu'en matière de contrat de travail, ni la loi n° 729 du 16 mars 1963, ni la loi n° 446 du 16 mai 1946 portant création d'un tribunal du travail ne prévoient de dérogation au droit commun de la preuve ; que les rapports écrits internes à une entreprise ne peuvent être écartés des débats au seul motif qu'ils émanent de supérieurs hiérarchiques

de l'employé ; que, ces personnels d'encadrement ayant une personnalité distincte de celle de l'employeur, leurs écrits ne constituent pas une preuve que se constituerait à lui-même cet employeur ; qu'il appartient cependant au juge d'apprécier la sincérité et la portée de ces documents, compte tenu des circonstances et de l'état de subordination de leurs auteurs, pour en déterminer la valeur probante ;

Attendu que L. M. a reçu le 11 juillet 1990 un premier avertissement écrit, fondé sur un rapport rédigé deux jours avant par Madame P., chef de service à la Caisse de Compensation des Services Sociaux ; que ce rapport fait état à la fois d'une absence injustifiée de l'employé, trouvé en train de « *se promener tranquillement chez les décompteurs* » à 11 heures 10, et de sa réaction aux observations à lui faites, l'intéressé ayant jeté des objets aux pieds de son chef de service, refusé de les ramasser et gagné brusquement la sortie, contraignant son supérieur à reculer très vite ; que l'auteur du rapport estimait « *intolérable qu'un personnage dont l'incompétence même dans un travail aussi simple soit reconnue, ne puisse pas être muté ou licencié* » ;

Attendu qu'une seconde sanction, qualifiée de « *nouvel et ultime avertissement* », a été prise le 2 février 1994 au vu d'un rapport par lequel le chef du Service des Prestations Médicales exposait avoir constaté le 20 janvier précédent que :

- L. M. ne respectait pas certaines consignes en n'adoptant pas une tenue correcte, en apposant sur le guichet une annonce personnelle, en ne datant pas tous les documents reçus, notamment les feuilles de maladie, et en omettant d'orienter le public vers le bureau de renseignements compétent, alors que lui-même n'était chargé que de la réception et de la distribution des feuilles de maladie des assurés,
- l'intéressé avait réagi de façon violente, frappant du poing sur son comptoir en se plaignant « *J'en ai marre, on en a toujours contre moi* », et en réclamant de façon menaçante de rencontrer le secrétaire général C. ;

Qu'il était précisé dans l'avertissement que « *de nouvelles remarques concernant, soit des manquements professionnels, soit un comportement agressif vis-à-vis de vos supérieurs hiérarchiques ou collègues de travail me conduiraient... à envisager de priver notre organisme de votre collaboration* » ;

Attendu que L. M. n'a pas contesté par écrit ces deux avertissements ; qu'il a simplement sollicité une mutation et s'est présenté aux épreuves organisées en vue de la sélection au poste d'agent technique ;

Attendu que Madame B. a ainsi décrit, dans un rapport du 20 avril 1995, son comportement au sein du Service des Prestations Familiales :

- l'examen de sélection avait abouti à un excellent résultat,
- une formation axée sur le régime général lui a été dispensée de juillet à septembre 1994, suivie jusqu'à fin février 1995 de travaux pratiques, corrections et commentaires au quotidien ;
- les bilans mensuels ont révélé d'importants taux d'erreurs allant en s'aggravant de 18 à 22,37 %, soit une moyenne trimestrielle de 18,87 % ;
- eu égard à l'impossibilité de le confirmer au poste d'agent technique, Madame B. a proposé de l'affecter au service d'accueil, tout en transférant certaines tâches de ce service à d'autres agents, après une formation spécifique, dispensée en février 1995 par le titulaire du poste et les titulaires de certains secteurs,
- l'expérience ne s'est pas révélée probante : « *trop d'appels à l'aide sur des situations simples, courriers mal ventilés par secteurs d'activité - courrier non daté ou date non changée - brouillon sur des explications* », le chef de service estimant avoir fait une erreur d'appréciation en le plaçant à ce service ;

Que Madame B. en concluait qu'elle ne pouvait « *prendre la responsabilité, pour le service que j'ai l'honneur de gérer, d'entériner le recrutement de Monsieur M.* » et était contrainte de le remettre sous la responsabilité de la direction ;

Attendu que les termes de ce rapport apparaissent sérieux et dignes d'être pris en considération ; que son auteur s'y exprime dans des termes mesurés qui ne révèlent ni exagération ni volonté de nuire ; qu'elle distingue entre les potentialités théoriques de L. M., manifestées par sa réussite à l'examen, et son incapacité à les mettre en œuvre malgré la formation reçue et son changement d'affectation ; que des efforts importants, manifestés par la réorganisation du service d'accueil, ont été faits pour lui ménager une place satisfaisante au sein du Service des Prestations Familiales, qui a ainsi pleinement respecté la personne et les intérêts de son employé ; que Madame B. se déclare d'ailleurs « *désolée de cet aboutissement aussi bien pour l'intéressé que pour moi-même* » et, loin de condamner définitivement L. M., émet l'idée qu'il pourrait être « *mieux adaptable auprès d'autres services de l'organisme* » ;

Attendu que la réalité de l'insuffisance professionnelle reprochée à L. M. est ainsi établie ;

Que l'existence de diplômes d'agent technique électronicien informatique et d'analyste programmeur en télétraitement et conversationnel, délivrés en 1972 et 1982 à L. M., sa réussite au concours d'agent technique et même les efforts qu'il a pu lui-même déployer, ne peuvent remettre en cause cette appréciation alors que l'insuffisance résulte non d'un défaut de connaissances ou de la mauvaise volonté, mais de son inaptitude à mettre en œuvre des qualités potentielles ;

Que le relevé informatique produit par lui pour tenter d'établir que son taux d'erreurs n'aurait été que de 2,38 ou 2,64 % n'apparaît nullement probant alors qu'il ne permet pas d'identifier l'agent concerné ni de vérifier les conditions dans lesquelles il a été émis ;

Attendu que les Caisses sociales de Monaco étaient donc bien en droit de fonder sur ce motif le licenciement de leur employé ;

Attendu que le rappel, fait dans le courrier de notification du licenciement, des avertissements précédemment prononcés ne peut constituer la preuve d'un détournement de procédure ; que l'insuffisance professionnelle peut

coexister avec l'existence de fautes passibles de sanctions disciplinaires ; que les avertissements en cause étaient fondés sur des rapports exposant à la fois l'insuffisante qualité du travail fourni et des actes d'indiscipline ; que le fait ayant déterminé le licenciement est clairement l'échec de L. M. dans ses nouvelles fonctions au Service des Prestations Familiales, au poste d'agent technique comme à celui d'agent chargé de l'accueil ; qu'il n'est d'ailleurs fait état d'aucun acte d'indiscipline dans l'exercice de ces fonctions ;

Attendu que L. M. ne peut pas davantage reprocher aux Caisses sociales de n'avoir pas envisagé son reclassement dans un autre service ; que son insuffisance dans les fonctions administratives d'agent technique pouvait légitimement laisser penser qu'il ne réussirait pas mieux dans cette tâche au sein d'un autre service, d'autant qu'il avait persévéré dans des carences depuis longtemps constatées, notamment au sujet de l'omission de dater les documents reçus, déjà constatée en 1994 ; que des fonctions d'agent d'accueil ne pouvaient plus davantage lui être confiées, les termes de l'avertissement donné en 1994 montrant d'ailleurs que, dès cette date, il n'était plus chargé de l'information du public et se bornait à recevoir et distribuer des feuilles de maladie ;

Attendu que les Caisses Sociales étaient donc bien fondées à procéder comme elles l'ont fait au licenciement de L. M., qui ne présente aucun caractère abusif ;

Qu'il y a lieu en conséquence à confirmation du jugement rendu par le Tribunal du travail ;

Et attendu que les dépens de l'instance doivent être mis à la charge de la partie perdante, conformément à l'article 231 du Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS,

Et ceux non contraires des premiers juges,

Le Tribunal, statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal de travail sur l'appel interjeté par L. M.,

– Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 19 juin 1997 par le Tribunal du travail.

M. Narmino prés. ; Mlle Lelay prem. subst. proc. gén. ; Mes Escaut, Michel av. déf. ; Sosso av.

Note

Cette décision confirme en toutes ses dispositions le jugement du Tribunal du travail du 19 juin 1997.