

## Tribunal de première instance, 15 mars 2001, SAM Monaco Maritime c/ H

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal de première instance
<i>Date</i>	15 mars 2001
<i>IDBD</i>	26838
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-premiere-instance/2001/03-15-26838>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

### Contrat de travail

Rupture - Détermination de l'imputabilité - Modification substantielle de la rémunération - Suppression d'une prime avantageuse constitutive d'un licenciement sans motif valable

### Résumé

Le 2 octobre 1997, la société niçoise ISS a proposé à SH qui a accepté, une mutation au sein de la Société Monaco Maritime à compter du 5 janvier 1998, et ce, compte tenu de la fermeture alléguée de l'agence niçoise.

Aussitôt après son transfert dans l'agence monégasque, SH écrivait à de multiples reprises à son employeur pour lui signifier son mécontentement eu égard à la réouverture d'une agence à Nice (avec un personnel nouveau) et lui réclamer les heures supplémentaires, les primes d'escala au taux en vigueur avant sa mutation et l'indemnité de congés payés. À défaut d'obtenir satisfaction, SH informait son employeur le 10 août 1998 qu'elle se considérait comme licenciée et cessait de paraître dans les locaux de l'agence monégasque. L'employeur lui notifiait quant à lui le 20 août 1998 son licenciement pour faute grave caractérisée par l'abandon de son poste.

Il convient de distinguer en droit du travail les deux notions d'initiative et d'imputabilité de la rupture.

En effet, si celui qui prend l'initiative de mettre un terme au contrat doit en principe en supporter les conséquences, certaines circonstances permettent d'imputer la rupture à celui des co-contractants qui a gardé un rôle passif et n'a pris aucune initiative. En fait, le non respect par un employeur de ses obligations substantielles peut rendre impossible pour un salarié la poursuite de son contrat de travail et autoriser les juridictions à requalifier la rupture en licenciement.

En l'occurrence, il convient de déterminer si le départ de SH, qui n'a, au demeurant, jamais été qualifié de démission, mais s'est placé chronologiquement avant la lettre de licenciement, et pouvait caractériser une initiative de rupture émanant de cette salariée, n'est pas en réalité imputable à la Société Monaco Maritime ISS et constitutif d'un licenciement.

Parmi les griefs initialement invoqués par l'intéressée, il y a lieu de retenir le faux motif de mutation, étant à cet égard précisé que la fermeture alléguée de l'agence de Nice, a été suivie peu de temps après de l'ouverture d'une nouvelle agence niçoise avec mise en place d'un nouveau personnel.

En outre, le mode de rémunération de SH - qui doit être considéré comme un élément essentiel de la relation de travail - apparaît avoir été modifié unilatéralement par l'employeur. En effet, elle fut privée de la prime versée aux salariés à titre de compensation du surcroît du travail occasionné pendant la saison des escales laquelle constituait un élément essentiel du contrat de travail.

Par ailleurs, l'engagement unilatéral de l'employeur fut dénoncé irrégulièrement par une note de service générale du 1er avril 1998, prenant effet le jour même, sans respecter un délai de prévenance. Ainsi en décidant brutalement de supprimer la prime d'escala de 1 000,00 francs et en lui substituant une indemnité forfaitaire minimale (de 200 francs pour les samedis et 400 francs pour les dimanches), l'employeur a modifié de façon substantielle les conditions de travail et a commis une faute suffisamment sérieuse pour lui imputer la responsabilité de la rupture et la qualifier de licenciement. Ce licenciement étant intervenu sans motif valable, SH peut valablement prétendre à l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

---

### Le Tribunal,

Attendu que suivant jugement du 18 novembre 1999 auquel il y a lieu de se référer pour plus ample exposé des faits de la cause, le Tribunal du travail, statuant dans l'instance opposant SH à son ancien employeur, la société anonyme monégasque Monaco Maritime, a :

- ordonné la jonction des procédures enrôlées sous les numéros 25/98.99 et 73/98.99,
- dit que la rupture des relations contractuelles dont SH a pris l'initiative est en réalité imputable à la société Monaco Maritime ISS,
- requalifié en conséquence cette rupture en un licenciement sans motif valable,
- dit en outre que ce licenciement présente un caractère abusif,
- condamné en conséquence la société Monaco Maritime ISS à payer à SH les sommes suivantes :
  - 82 971 francs à titre d'indemnité de préavis,
  - 8 297,10 francs à titre de congés payés sur le préavis,
  - 40 250 francs au titre des primes d'escala dues pendant la période de préavis,

- 132 932,03 francs à titre d'indemnité de licenciement,
- 250 000 francs à titre de dommages-intérêts,
- débouté SH du surplus de ses prétentions,
- déclaré recevable la demande reconventionnelle formulée par la société Monaco Maritime ISS le 18 mars 1999,
- condamné SH à rembourser à la société Monaco Maritime ISS les sommes suivantes :
  - 105 241,04 francs correspondant aux heures supplémentaires indûment réglées,
  - 11 900 francs représentant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés pour l'exercice 1995/1996 indûment versée,
- débouté la société Monaco Maritime ISS du surplus de ses prétentions ;

Attendu que par exploit du 23 décembre 1999, la société Monaco Maritime a régulièrement interjeté appel de ce jugement signifié le 17 décembre 1999 à l'effet de :

- « voir réformer ledit jugement en ce qu'il a déclaré imputable à la société Monaco Maritime la rupture des relations contractuelles avec SH et l'a requalifiée en licenciement abusif avec toutes conséquences de droit,
- et, statuant de nouveau, voir :
  - constater que Madame H n'avait nullement développé l'argumentation qui a été retenue par le Tribunal du travail dans son jugement du 18 novembre 1999,
  - constater que la concluante n'a pas été invitée à s'expliquer sur la portée des pièces et moyens retenus par le Tribunal du travail de son propre chef,
  - en conséquence, dire et juger que le Tribunal du travail n'a pas respecté le principe du contradictoire,
  - réformer en conséquence le jugement rendu par le Tribunal du travail le 18 novembre 1999,
  - en tout état de cause, dire et juger, conformément à l'article 1er de la loi n° 739 du 16 mars 1963, qu'un employé ne saurait valablement prétendre à un salaire supérieur à celui contractuellement fixé, et respectant le minimum légal,
  - constater que Madame H n'a jamais rapporté la preuve de l'existence de l'usage qu'elle invoque »,

Que la société Monaco Maritime a cependant indiqué que si le Tribunal devait requalifier la démission de SH du 10 août 1998 en licenciement abusif, elle entendait voir :

- « constater que Madame H ne justifie d'aucun préjudice,
- constater de surcroît qu'il est démontré par la concluante que Madame H a immédiatement retrouvé du travail dans une société concurrente » ;

Qu'au soutien de son appel, la société Monaco Maritime fait valoir pour l'essentiel :

- qu'en relevant divers moyens d'office - notamment ceux inhérents à la suppression unilatérale de la prime d'escale - le Tribunal du travail aurait violé le principe du contradictoire et privé l'employeur de s'expliquer,
- que la société n'avait en fait aucune obligation de payer ladite prime d'escale, laquelle ne faisant pas partie de la rémunération due à SH,
- qu'à supposer établie l'existence d'un usage relatif à cette allocation exceptionnelle, il appartenait à la salariée d'en rapporter la preuve,
- qu'en réalité, le versement de cette prime d'escale était aléatoire et à la seule discrétion de l'employeur,
- que par ailleurs, tout usage pouvant être dénoncé, le nouveau système pouvait valablement modifier les modalités d'attribution et de montant de certaines primes,
- que de la sorte, le départ brutal de SH le 10 août 1998 caractérise un abandon de poste fautif ouvrant droit pour l'employeur à l'indemnité de préavis,
- qu'enfin, cette salariée aurait commis de nombreuses autres fautes, telles que l'organisation fautive du temps de travail, le refus d'assurer les escales ainsi que son travail de chef d'agence, les erreurs commises dans les comptes d'escale et factures d'exploitation,
- que SH aurait en outre fait preuve de mauvaise foi en intégrant après son départ une structure concurrente et en démarchant les anciens clients de Monaco Maritime ;

Qu'après avoir excipé du caractère anormal du comportement de SH et réclamé l'octroi d'une somme de 1 000 000 francs à titre de dommages-intérêts, la société appelante observe subsidiairement que son ancienne salariée n'est pas fondée à demander le paiement d'une quelconque indemnité de licenciement dès lors qu'elle a pris elle-même l'initiative de la rupture et ne saurait davantage prétendre à des dommages-intérêts en l'absence de tout préjudice réel ;

Attendu que SH entend pour sa part voir :

- « constater la suppression unilatérale des primes d'escale et le non-paiement des heures supplémentaires réalisées pour la gestion des escales,

- en conséquence,
- dire et juger la rupture du contrat de travail imputable à la société Monaco Maritime,
- réformer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné Madame H au remboursement de la somme de 105 241,04 francs,
- confirmer le jugement du Tribunal du travail de Monaco en ce qu'il a condamné la société Monaco Maritime au paiement des indemnités conventionnelles de licenciement,
- réformer le jugement du Tribunal du travail de Monaco en ce qu'il a limité le montant des dommages et intérêts à la somme de 250 000 francs et condamner la société Monaco Maritime au paiement de la somme de 500 000 francs pour licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

Que SH estime en premier lieu que le principe du contradictoire a bien été respecté par les premiers juges dès lors qu'elle avait invoqué et étayé son argumentation par le défaut de paiement des primes d'escale ; qu'à cet égard, elle rappelle qu'en sa qualité de chef d'agence, elle devait assurer la réception et le départ des navires, s'effectuant à des heures tardives en soirée ou très matinales ;

Que la prime réglée en contrepartie avait été régulièrement versée depuis 1992 et n'a pas été dénoncée régulièrement, en sorte qu'elle demeure due ;

Qu'en toute hypothèse, la réalisation de ce surcroît de travail constituait une sujétion génératrice d'heures supplémentaires, dont le défaut de paiement était fautif ;

Que SH en déduit l'imputabilité de la rupture à la société Monaco Maritime et s'estime fondée à solliciter l'octroi des indemnités et dommages-intérêts dus à ce titre ;

Que s'agissant des heures supplémentaires, SH estime qu'elle peut y prétendre, n'ayant pas la qualité de cadre supérieur et ne relevant d'aucune convention de forfait ;

Attendu que reprenant pour l'essentiel les termes de son exploit d'appel, la société Monaco Maritime estime que l'envoi de la note de service du 1er avril 1998 constitue une dénonciation de l'usage invoqué par SH et qualifie de disproportionnée l'augmentation des heures supplémentaires ; qu'à cet égard, l'appelante indique qu'en 1998, 771 heures supplémentaires ont été déclarées sur une durée de trois mois, au lieu de 117 en 1997, soit huit fois plus, pour un nombre d'escales identique ; qu'une telle inflation d'heures supplémentaires constituait en fait un moyen de pression pour contraindre la société à remettre en vigueur l'ancienne prime exceptionnelle d'escale ;

Qu'enfin, la société Monaco Maritime affirme que SH était cadre supérieur, en sa qualité de « *chef d'agences multiples* » et disposait d'une grande indépendance dans l'organisation de son travail ;

Qu'enfin, la société Monaco Maritime indique que les bulletins de salaire de SH font état d'une rémunération forfaitaire importante, laquelle incluait nécessairement les heures supplémentaires ;

Que la société Monaco Maritime entend en définitive voir :

- constater que SH ne conteste pas devoir le remboursement des congés payés indus pour un montant de 11 900 francs,
- constater que le caractère fictif ou du moins disproportionné et injustifié des heures supplémentaires déclarées par SH est démontré,
- constater que SH n'a jamais justifié des heures supplémentaires prétendument effectuées malgré les demandes qui lui ont été faites,
- dire et juger que celle-ci avait la qualité de cadre supérieur,
- et, à défaut, voir :
- dire et juger qu'une convention de forfait liait SH à son employeur,
- en conséquence, confirmer le jugement déferé en ce qu'il a condamné SH au remboursement des sommes de 105 241,04 francs au titre des heures supplémentaires indues, et de 11 900 francs au titre des congés payés indus,
- débouter SH de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions ;

**Sur ce :**

Attendu que les appels principal et incident ont été régulièrement interjetés, en sorte qu'il y a lieu de les déclarer recevables ;

Attendu qu'avant de déterminer les conséquences de la rupture du contrat de travail liant SH à son employeur la société Monaco Maritime, il y a lieu de qualifier cette rupture et de se prononcer sur son imputabilité ;

Attendu qu'il résulte des faits constants de la cause que SH a été engagée par la Sarl Nice Maritime à compter du 10 mai 1988 en qualité d'agent de service commercial, avant qu'un nouveau contrat de travail ne soit souscrit le 1er septembre 1995 avec la société ISS, cessionnaire du fonds de commerce, laquelle reprenait expressément l'ancienneté de cette salariée au 10 mai 1988 ;

Que suivant courrier du 2 octobre 1997, la société niçoise ISS proposait à SH une mutation au sein de la société Monaco Maritime à compter du 5 janvier 1998, et ce, compte tenu de la fermeture alléguée de l'agence niçoise ;

Attendu que les premiers juges ont à bon droit constaté que le silence gardé par SH pendant un mois caractérisait l'acceptation tacite de cette mutation conformément aux dispositions de l'article L. 321-1-2 du Code français du travail, applicable au contrat en cause ;

Attendu qu'aussitôt après son transfert dans l'agence monégasque, SH écrivait à de multiples reprises à son employeur pour lui signifier son mécontentement eu égard à la réouverture d'une agence à Nice (avec un personnel nouveau) et lui réclamer les heures supplémentaires, les primes d'escala au taux en vigueur avant sa mutation et l'indemnité de congés payés ;

Qu'à défaut d'obtenir satisfaction, SH informait son employeur le 10 août 1998 qu'elle se considérait comme licenciée et cessait de paraître dans les locaux de l'agence monégasque ;

Que l'employeur lui notifiât quant à lui le 20 août 1998 son licenciement pour faute grave caractérisée par l'abandon de son poste ;

Attendu qu'il convient de distinguer en droit du travail les deux notions d'initiative et d'imputabilité de la rupture ;

Qu'en effet, si celui qui prend l'initiative de mettre un terme au contrat doit en principe en supporter les conséquences, certaines circonstances permettent d'imputer la rupture à celui des cocontractants qui a gardé un rôle passif et n'a pris aucune initiative ;

Attendu qu'en fait, le non-respect par un employeur de ses obligations substantielles peut rendre impossible pour un salarié la poursuite de son contrat de travail et autoriser les juridictions à requalifier la rupture en licenciement ;

Attendu qu'en l'occurrence, il convient de déterminer si le départ de SH - qui n'a au demeurant jamais été qualifié de démission, mais s'est placé chronologiquement avant la lettre de licenciement, et pouvait caractériser une initiative de rupture émanant de cette salariée - n'est pas en réalité imputable à la société Monaco Maritime ISS et constitutif d'un licenciement ;

Attendu que parmi les griefs initialement invoqués par SH, il y a lieu de retenir le faux motif de mutation, étant à cet égard précisé que la fermeture alléguée de l'agence de Nice a été suivie peu de temps après par l'ouverture d'une nouvelle agence niçoise avec mise en place d'un nouveau personnel ;

Attendu en outre que le mode de rémunération de SH - qui doit être considéré comme un élément essentiel de la relation de travail - apparaît avoir été modifié unilatéralement par l'employeur ;

Qu'à cet égard en effet, si les deux contrats de travail des 10 mai 1988 et 1er septembre 1995 ne mentionnent pas le versement d'une prime d'escala, le bénéfice en a cependant toujours été accordé pour compenser les sujétions horaires et le surcroît de travail qui en résultait pendant la saison touristique ;

Attendu que le Tribunal du travail a à cet égard fort justement évoqué parmi les pièces produites :

- les bulletins de paie de SH elle-même, ceux de septembre 1995 à juin 1996 régulièrement communiqués démontrant le caractère parfois très élevé de ces primes mensuelles,
- les bulletins de salaire de tous les employés de la SARL Nice Maritime pour le mois d'août 1995 à l'exception d'un seul (cf. acte de cession du 21 septembre 1995),
- la télécopie de M. T. en date du 7 août 1997, confirmant la réalité de cette partie de la rémunération ;

Attendu que le caractère général et constant de cette prime versée aux salariés à titre de « *compensation* » du surcroît de travail occasionné pendant la saison des escales apparaît tout autant établi que sa fixité (un taux invariable de 1 000 francs par escale figurant sur chacun des bulletins de paie de SH) ;

Attendu qu'il est en outre indéniable que le versement de cette prime - représentant une part très importante de la rémunération, pouvant atteindre plus de 30 000 francs pendant la saison touristique - constituait dans l'esprit des parties un élément essentiel du contrat de travail ; qu'il suffit pour s'en convaincre de lire les correspondances adressées par SH à son employeur avant la rupture, qualifiant de « *substantielle* » la modification de sa rémunération ;

Attendu que s'il doit être admis que tout usage résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur puisse être dénoncé, cette dénonciation doit d'une part être individualisée et d'autre part respecter un délai de prévenance ;

Qu'en l'espèce, la note de service générale du 1er avril 1998 prenant effet le même jour (soit le 1er avril 1998) ne saurait caractériser cette dénonciation régulière ;

Attendu en conséquence qu'en décidant brutalement de supprimer la prime d'escala de 1 000 francs et en lui substituant une indemnité forfaitaire minimale (de 200 francs pour les samedis et 400 francs pour les dimanches), l'employeur a modifié de façon substantielle les conditions de travail et a commis une faute suffisamment sérieuse pour lui imputer la responsabilité de la rupture et la qualifier de licenciement ;

Attendu qu'à cet égard, le Tribunal du travail n'apparaît pas avoir violé le principe du contradictoire - ainsi que lui en fait grief la société appelante - étant précisé que la modification unilatérale de la prime d'escala a toujours été l'un des griefs principaux invoqués par SH, tant dans ses courriers qu'auprès des premiers juges ;

Attendu, quant aux conséquences de cette rupture, que le licenciement ainsi qualifié est intervenu sans motif valable, en sorte que SH peut valablement prétendre à l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, soit une somme de 132 932,03 francs ;

Attendu qu'il s'ensuit, en revanche, que la société appelante ne saurait prétendre ni à l'octroi d'une indemnité de préavis ni à des dommages-intérêts et doit être déboutée de ces chefs de demandes injustifiées, compte tenu de l'imputabilité et la qualification de la rupture ;

Attendu qu'aucun grief n'étant formulé sur ces chefs de condamnation, la décision des premiers juges doit être également confirmée s'agissant des autres indemnités allouées à SH, à savoir :

- 82 971 francs d'indemnité de préavis,
- 8 297,10 francs d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 40 250 francs de primes d'escales durant la période de préavis ;

Attendu que le Tribunal du travail ayant considéré abusif le licenciement de SH, a condamné l'employeur au paiement d'une somme de 250 000 francs de dommages-intérêts ;

Que la société appelante conclut subsidiairement à l'absence de tout préjudice subi par cette salariée, laquelle estime pour sa part insuffisante cette indemnisation et sollicite l'octroi d'une réparation chiffrée à 500 000 francs ;

Attendu qu'ainsi qu'il a été précédemment indiqué, la mutation de SH de Nice à Monaco est intervenue pour un motif fallacieux, étant rappelé qu'une nouvelle agence niçoise a été ouverte dès avril 1998 ;

Que les conditions ayant entouré non seulement cette mutation, mais surtout le départ « *provoqué* » de SH, révèlent la mauvaise foi de l'employeur et caractérisent une certaine déloyauté envers une employée qui était à son service depuis plus de dix ans ; que les premiers juges ont à cet égard justement apprécié l'attitude de la société Monaco Maritime dont le but était de contraindre SH à démissionner afin de réduire les rémunérations ;

Attendu cependant que cette employée ne conteste pas avoir retrouvé rapidement un emploi au sein d'une société ayant un objet social identique, en sorte que la somme allouée de 250 000 francs apparaît compenser suffisamment le préjudice lié aux conditions de la rupture après dix ans de service ;

Attendu qu'ayant été condamnée à rembourser à l'employeur la somme de 105 241,04 francs, SH sollicite la réformation de ce chef du jugement et s'estime en droit d'obtenir le règlement des heures supplémentaires ;

Que SH fait de ce chef grief aux premiers juges de lui avoir dénié tout droit à l'octroi d'heures supplémentaires, compte tenu de sa qualité de cadre et du caractère forfaitaire de sa rémunération ;

Attendu que cette salariée, chef d'agence en Principauté de Monaco, reconnaît elle-même avoir disposé d'une grande autonomie d'action et d'une latitude à organiser son temps de travail (cf. lettre du 24 juin 1997 - pièce n° 29) ;

Attendu par ailleurs, et cette référence n'est pas contestée, que ladite salariée relevait du niveau IX, échelon 191 prévu par la convention collective nationale des agences de voyage et de tourisme, correspondant à l'emploi de chef d'agences multiples et au niveau des cadres de direction ;

Attendu dès lors qu'eu égard à son expérience professionnelle et à l'indépendance avérée dont elle disposait dans l'organisation de son travail, SH qui n'était pas assujettie à des horaires précis et qui disposait du pouvoir de gérer les modalités d'escales de bateaux tout en se faisant assister par plusieurs salariés, exerçait bien des fonctions de cadre supérieur, pour lesquelles les dépassements horaires sont liés à la nature des responsabilités et aux impératifs de la mission ;

Attendu que sans qu'il y ait lieu de déterminer si une convention de forfait la liait à son employeur, il convient donc de confirmer le jugement du Tribunal du travail en ce qu'il a condamné SH à restituer le montant des heures supplémentaires versées par la société Monaco Maritime ;

Attendu que le surplus du jugement devra être confirmé en ce que la salariée n'a pas relevé appel de sa condamnation à rembourser la somme de 11 900 francs représentant le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés pour 1995-1998, indûment versée ;

Attendu que le jugement rendu le 18 novembre 1999 par le Tribunal du travail doit en conséquence être entièrement confirmé et les dépens d'appel laissés à la charge de la société Monaco Maritime ;

#### **PAR CES MOTIFS,**

Et ceux des premiers juges,

Le Tribunal, statuant contradictoirement comme juridiction d'appel du Tribunal du travail,

- Déclare recevables les appels principal et incident ;
- Confirme en toutes ses dispositions le jugement rendu le 18 novembre 1999 par le Tribunal du travail ;
- Déboute les parties de l'ensemble de leurs prétentions.

Me Narmino prés. Mlle Le Lay, prem. subst. proc. gén. ; Mes Gardetto, Escaut av. déf. ; d'Aste av. bar. de Grasse.