

Tribunal du travail, 13 janvier 2000, j-c JO c/ la SAM Entreprise de spectacles des Terrasses du Casino et la SAM des Bains de mer

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	13 janvier 2000
<i>IDBD</i>	6421
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Décision postérieure</i>	Cour de révision, 4 octobre 2002 ^[1 p.6]
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2000/01-13-6421>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Contrat de travail à durée déterminée - Période d'essai de 6 mois - Caractère d'ordre public de la durée maximale de 3 mois fixée par l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 - Juste motif de rupture d'un CDD constitué par l'incompétence professionnelle

Résumé

Si la rupture d'un CDD avec période d'essai de 6 mois, intervenue plus de trois mois après le début du contrat, est prononcée alors que le contrat est devenu définitif, l'engagement à l'essai ne pouvant jamais excéder trois mois, l'incompétence professionnelle du salarié constitue cependant un juste motif de rupture du contrat à durée déterminée.

Un décorateur est engagé pour une durée déterminée de deux années, commençant à courir le 16 février 1996, par une entreprise de spectacles. Son contrat comporte une période d'essai de six mois. Par lettre du 16 juillet 1996, l'employeur, estimant l'essai non concluant, informe le salarié qu'il sera mis fin aux relations contractuelles le 31 juillet 1996. Soutenant que la rupture était intervenue après la fin de la période d'essai et qu'il n'existait pas de juste motif à la cessation anticipée du CDD, le salarié avait attrait son employeur qu'il désignait d'ailleurs comme une autre personne que son cocontractant, devant le Tribunal du Travail, en paiement de dommages et intérêts à hauteur de la somme de 600.000 F.

L'employeur soutenait que le salarié avait accepté la période d'essai et qu'il était en droit d'y mettre fin sans abus et subsidiairement que l'incompétence professionnelle du chef décorateur constituait de toute façon e juste motif exigé par la loi.

Le Tribunal du Travail rappelle tout d'abord qu'aux termes de l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, d'ordre public, l'engagement à l'essai ne peut jamais excéder trois mois. Il ne peut y être dérogé par voie conventionnelle ou contractuelle que dans un sens favorable au salarié. La rupture, ici, était donc intervenue alors que le contrat de travail avait acquis un caractère définitif. Conformément aux dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser, par la volonté d'une seule partie, que pour de justes motifs ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur. En l'espèce, l'insuffisance professionnelle avérée du décorateur constituait le juste motif prévu par ce texte. Le salarié a été débouté de sa demande.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 3 juillet 1997 ;

Vu les convocations à comparaître par-devant le bureau de jugement du tribunal du travail, suivant lettres recommandées avec avis de réception, en date du 22 juillet 1997 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur j-c JO, en date des 13 novembre 1997, 26 mars 1998 et 26 novembre 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ENTREPRISE DE SPECTACLES DES TERRASSES DU CASINO, en date des 8 janvier 1998, 18 juin 1998 et 20 mai 1999 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Didier ESCAUT avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER, en date des 8 janvier 1998, 18 juin 1998 et 20 mai 1999 ;

Ouï Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, assistée de Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur j-c JO, et Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ENTREPRISE DE SPECTACLES DES TERRASSES DU CASINO, et au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER, en leurs plaidoiries et conclusions ;

Vu les pièces du dossier ;

Aux termes d'un contrat de travail en date du 7 février 1996, Monsieur j-c JO a été embauché par la SAM d'Entreprise de Spectacles en qualité de décorateur, pour une durée de deux années commençant à courir le 16 février 1996 pour se terminer de plein droit le 15 février 1998, moyennant paiement d'une rémunération mensuelle nette de 25.000,00 F ;

Il était par ailleurs expressément convenu à l'article 2 « *Durée* » que cet engagement débiterait par une période d'essai de six mois, durant laquelle le contrat pourrait être interrompu de part et d'autre, sans préavis ni indemnité ;

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 16 juillet 1996, la SAM d'Entreprise de Spectacles, se prévalant du caractère non concluant de l'essai, a informé Monsieur j-c JO de ce qu'elle entendait mettre un terme aux relations contractuelles le 31 juillet 1996 ;

Soutenant d'une part que la rupture était intervenue après la fin de la période d'essai et d'autre part que celle-ci ne reposait pas sur un juste motif, au sens de l'article 12 de la loi 729 du 16 mars 1963, Monsieur j-c JO, aux termes d'un

procès-verbal de non-conciliation en date du 21 juillet 1997, a attrait la SAM d'Entreprise de Spectacles et la SAM S.B.M. devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail afin d'obtenir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, leur condamnation conjointe et solidaire au paiement de la somme de 600.000,00 F à titre de dommages et intérêts outre intérêts de droit, représentant le solde des salaires et accessoires restant dus jusqu'au terme du contrat ;

À l'audience fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils respectifs puis, après dix-neuf renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été plaidée à l'audience du 25 novembre 1999 et mise en délibéré pour être le jugement rendu ce jour 13 janvier 2000 ;

Monsieur j-c JO expose en premier lieu à l'appui de ses prétentions que la SBM était, avec ou aux lieu et place de la SAM d'Entreprise de Spectacles, son employeur ;

Il fait observer à cet effet :

- que le sigle de la SBM figure sur le questionnaire confidentiel de candidature qui lui a été adressé,
- que cette Société a répondu en qualité d'employeur le 27 décembre 1996 à la lettre par laquelle il contestait la légitimité de la rupture de son contrat de travail,
- que la proposition de contrat de travail qui lui a été transmise le 9 février 1996 lui a été expédiée non par la SAM d'Entreprise de Spectacles, mais par la SBM,
- qu'enfin c'est encore cette dernière Société qui lui a envoyé le 6 août 1996 les divers documents lui revenant à la suite de la rupture de son contrat de travail.

Il soutient par ailleurs que dès lors que l'article 5 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, dont les dispositions sont d'ordre public, limite à trois mois la durée de la période d'essai, la clause stipulée à l'article 2 du contrat de travail doit être réputée nulle et non avenue ; qu'en conséquence en l'espèce la rupture est intervenue postérieurement à l'expiration de la période d'essai ;

Il prétend enfin et en toute hypothèse que cette rupture est dénuée de tout fondement, dès lors que son incompétence professionnelle n'est nullement démontrée ;

Il fait observer à cet effet qu'aucune observation ne lui a jamais été faite au cours de l'exécution du contrat de travail ; qu'au contraire Monsieur LI a lui-même reconnu, dans le témoignage qu'il a établi pour la présente procédure, que le design des travaux livrés correspondait à celui des maquettes et plans qu'il avait approuvés ; que le travail essentiel du chef décorateur consiste précisément dans l'élaboration desdits plans et maquettes, la construction proprement dite des décors étant de la responsabilité du chef constructeur et leur mise en place et leur fonctionnement incombant essentiellement au chef machiniste ; que par ailleurs l'analyse attentive et objective des autres attestations versées aux débats par l'employeur révèle que parmi les six décors qu'il a conçus et réalisés pour le spectacle DREAMSTORE, un seul, à savoir la façade d'ouverture, s'est révélée trop lourde ; que toutefois aucune instruction formelle ne lui a jamais été donnée par le Directeur artistique de la SBM quant au poids des décors ou au budget qui devait leur être consacré ; qu'enfin moyennant certaines adaptations des matériels et du moteur de levage et la mise en place de contrepesées, tous les décors, y compris la façade d'ouverture, ont pu être utilisés ;

Estimant dans ces conditions que son contrat de travail a été rompu dans des conditions totalement inadmissibles, il sollicite l'allocation à son profit de dommages et intérêts correspondant au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'au terme dudit contrat ;

Soulignant que le contrat de travail du 7 février 1996 a été signé par la SAM d'Entreprise de Spectacles, laquelle constitue une entité juridique distincte, et qu'en conséquence quand bien même le Directeur artistique de la SBM aurait été amené à donner des ordres et instructions à Monsieur j-c JO, il ne saurait pour autant en être déduit que cette Société ait été également l'employeur de ce salarié, la SBM soutient que la demande dirigée à son encontre est irrecevable et sollicite en conséquence sa mise hors de cause ;

Prétendant tout d'abord que Monsieur j-c JO a accepté en toute connaissance de cause que son contrat de travail soit assorti d'une période d'essai de six mois, rendue nécessaire par la nature même des fonctions qui lui étaient dévolues, la SAM d'Entreprise de Spectacles estime pour sa part qu'elle était en droit, l'essai n'ayant pas été concluant, de dénoncer le 16 juillet 1996 le contrat conclu entre les parties ; que faute pour Monsieur j-c JO de démontrer que cette dénonciation, au cours de la période d'essai, revête un caractère abusif, ce dernier ne pourra qu'être débouté de ses prétentions ;

Elle soutient subsidiairement au fond que l'incompétence professionnelle avérée de Monsieur j-c JO dans ses fonctions de chef décorateur constitue le juste motif exigé par l'article 12 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, dans la mesure où les divers témoignages versés aux débats émanant de personnes ayant participé à la préparation de la saison d'Été 1996, ainsi que le relevé du surcoût, dressé le 17 juillet 1997, généré par la reprise des travaux défectueux de Monsieur j-c JO démontrent, si besoin était, que ses prestations étaient défaillantes et pour la plupart inutilisables ;

Elle conclut en conséquence à l'entier débouté des demandes formées à son encontre ;

SUR QUOI,

1) Sur la recevabilité des demandes dirigées contre la SBM

Si les diverses pièces versées aux débats par Monsieur j-c JO établissent certes l'étroitesse des liens unissant la SAM d'Entreprise de Spectacles à la SBM, ces deux Sociétés ayant à la fois le même Directeur Général, le même Attaché de Direction en charge des affaires juridiques et sociales, la même boîte postale, etc. il n'en demeure pas moins qu'il s'agit là de deux entités juridiques distinctes ;

Par ailleurs, compte tenu de la nature des fonctions dévolues à Monsieur j-c JO et du cadre dans lequel elles s'exerçaient (dans les établissements de la SBM), l'intervention effective de cette dernière Société au cours de la relation de travail ne suffit pas à établir qu'elle se serait, en l'espèce, comportée comme l'employeur de fait de Monsieur j-c JO ;

Le Contrat de travail étant enfin conclu entre la SAM d'Entreprise de Spectacles et Monsieur j-c JO et la rémunération de celui-ci ayant été assurée tout au long du contrat par la SAM d'Entreprise de Spectacles, la mise en cause de la SBM n'est pas justifiée ;

Les demandes dirigées à l'encontre de cette Société seront en conséquence déclarées irrecevables ;

2) Sur la période d'essai

Le contrat de travail conclu le 7 février 1996 entre la SAM d'Entreprise de Spectacles et Monsieur j-c JO stipule en son article 2, alinéa 2 qu' « Il est convenu d'un commun accord entre les parties que cet engagement débutera par une période d'essai de six mois » ;

En application des dispositions de l'article 4 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, la période d'essai est le délai nécessaire pour mettre à l'épreuve le travailleur engagé, compte tenu de la technique et des usages de la profession ;

Selon ce texte, lorsque la durée du temps d'épreuve n'est pas établie par le contrat ou par une Convention Collective, elle est fixée à :

- six jours ouvrables pour le personnel rémunéré à l'heure,
- un mois pour le personnel rémunéré au mois,

l'engagement à l'essai ne pouvant DANS TOUS LES CAS (y compris lorsque sa durée est fixée par le contrat) excéder trois mois ;

Cette disposition législative, qui limite la durée du temps d'épreuve pendant lequel le contrat de travail peut être rompu à tout moment sans préavis ni indemnité, présente un caractère d'ordre public, et il ne peut ainsi y être dérogé par voie conventionnelle ou contractuelle que dans un sens plus favorable au salarié ;

Dès lors, si les parties étaient certes en droit de réduire la durée de ce temps d'épreuve, elles ne pouvaient en revanche valablement stipuler une période d'essai supérieure à trois mois ;

Le contrat de travail ayant commencé à courir le 16 février 1996, c'est à juste titre que Monsieur j-c JO soutient que la période d'essai a pris fin le 16 mai 1996 ;

La rupture des relations contractuelles, dont l'employeur a pris l'initiative le 16 juillet 1996, soit après l'expiration de la période d'essai légale, est donc intervenue alors que le contrat de travail avait acquis un caractère définitif ;

3) Sur la légitimité de la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée :

Conformément aux dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail à durée déterminée ne peut cesser avant terme par la volonté d'une seule partie que pour de justes motifs, ou dans les cas de faute grave, de force majeure ou dans ceux prévus au contrat ou déterminés par le règlement intérieur ;

L'insuffisance professionnelle, c'est-à-dire l'inaptitude du salarié au travail qui lui est confié, constitue assurément, lorsqu'elle est établie par des éléments réels et précis, un juste motif permettant à l'employeur de rompre, avant terme, le contrat de travail à durée déterminée ;

En l'espèce Monsieur j-c JO a été engagé par la SAM d'Entreprise de Spectacles comme « chef décorateur » ;

Il était donc responsable en cette qualité de la création des décors des spectacles montés et produits par la SBM, depuis leur conception jusqu'à leur installation sur la scène du Sporting d'Été ;

Bien que le contrat de travail ne l'ait pas expressément spécifié, il devait bien évidemment pour ce faire tenir compte des impératifs de la scène sur laquelle le spectacle devait être monté ;

Si aucune instruction écrite ne lui a certes été donnée par le Directeur artistique de la SBM, il résulte toutefois des témoignages concordants émanant de Messieurs MA et PE, respectivement Régisseur Général et Chef des Services Immobiliers de la SBM, que Monsieur j-c JO connaissait parfaitement la scène sur laquelle devaient être montés les décors pour s'y être rendu à plusieurs reprises ; que par ailleurs la construction et l'installation desdits décors avaient été précédées de plusieurs réunions préparatoires, auxquelles participaient, outre les trois personnes précitées, Monsieur LI et Monsieur VI, respectivement Directeur Artistique et Chef Machiniste au service de la SBM, au cours desquelles les contraintes techniques propres à la salle des Etoiles, et au premier rang d'entre elles la nécessité de disposer de décors légers permettant de passer très rapidement d'un tableau à l'autre, avaient été rappelées plusieurs fois ;

Or, si la conception des maquettes et des plans par Monsieur j-c JO puis la fabrication en atelier des décors, sous la direction de celui-ci, n'a certes appelé aucune observation de la part de l'employeur, il ressort toutefois de l'ensemble des attestations produites aux débats que des difficultés sérieuses sont apparues, au cours de la phase d'implantation sur la scène du Sporting ;

Il apparaît en effet, à la lecture du témoignage du Chef Machiniste et du Chef des Services Immobiliers de la SBM, que parmi ces six décors le premier tableau à installer, à savoir la façade d'ouverture, laquelle revenait plusieurs fois dans la mise en scène, s'est avéré trop lourd (750 kg) par rapport à la puissance d'élévation des moteurs (de l'ordre de 300 Kg) ;

Qu'en conséquence, ce décor ne pouvant être entièrement refait avant la date fixée pour le début des représentations, les machinistes d'une part et les personnels des ateliers d'autre part (décorateurs et électriciens) ont été contraints d'effectuer dans l'urgence d'importants travaux d'adaptation (contresées) et de modification (découpage et allègement

d'une partie des décors) générant un nombre important d'heures supplémentaires de travail et occasionnant ainsi un surcoût financier non négligeable (206.000,00 F au vu de l'état comptable versé aux débats) à l'employeur ;

Il ressort en outre des attestations fournies par le régisseur général et l'assistant du metteur en scène que l'occupation de l'espace scénique pour la réalisation de ces travaux a à la fois retardé et perturbé le déroulement des répétitions ;

Ces éléments objectifs et précis ne sont pas utilement contestés par Monsieur j-c JO ;

Ce dernier ne peut au surplus utilement rejeter la responsabilité des dysfonctionnements et des défaillances susvisées sur les autres intervenants (chef machiniste, responsable de travaux - régisseur général, etc.), alors qu'il avait, en sa qualité de cadre chef décorateur, un rôle de création mais aussi de contrôle et de surveillance des différentes étapes de fabrication et d'installation et qu'il lui incombait, à ce titre, d'adapter les décors et maquettes conçus par ses soins aux contraintes de la scène sur laquelle le spectacle devait être produit ;

L'inaptitude de Monsieur j-c JO au poste de Chef Décorateur de spectacles scéniques étant ainsi à la fois avérée et démontrée, la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée repose bien sur un juste motif, au sens de l'article 12 de la loi n° 729 ;

Monsieur j-c JO sera dans ces conditions débouté de l'intégralité de ses prétentions ;

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement, en premier ressort et après en avoir délibéré ;

Déclare irrecevable les demandes formées par Monsieur j-c JO à l'encontre de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER et prononce en conséquence la mise hors de cause de cette Société ;

Dit que la rupture anticipée à l'initiative de l'employeur du contrat de travail à durée déterminée consenti à Monsieur j-c JO est intervenue pour un juste motif au sens de l'article 12 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ;

Déboute en conséquence Monsieur j-c JO de l'intégralité de ses prétentions ;

Condamne Monsieur j-c JO aux dépens envers le Trésor.

Notes

Liens

1. Décision postérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-revision/2002/10-04-27028>