

Tribunal du travail, 3 février 2000, p GA c/ la SAM HELI AIR MONACO

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 février 2000
<i>IDBD</i>	6410
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail ; Relations transfrontalières

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2000/02-03-6410>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Rappel de salaires et indemnités consécutives à un licenciement économique - Convention collective française visée sur quelques bulletins de paie - Circonstance insuffisamment démonstrative de la volonté de l'appliquer - Principe de la parité posé par l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 appelant cependant un réajustement

Résumé

La référence à une Convention Collective Française, portée sur quelques bulletins de salaire, est insuffisamment démonstrative de la volonté de l'appliquer ; en revanche, le principe de parité posé par les textes justifie qu'on s'y réfère.

Un salarié, embauché en qualité d'agent d'opérations au sol, le 1er octobre 1992, par une société de transport par hélicoptère, est licencié pour motif économique allégué le 7 janvier 1997. Il a attiré son employeur devant le Tribunal du travail, estimant d'une part que la rupture ne repose pas sur un motif valable, la baisse du trafic passager n'étant pas démontrée, qu'elle présente un caractère abusif car l'ordre des licenciements n'aurait pas été respecté et soutenant d'autre part que lors de l'exécution de son contrat, il n'a pas perçu les salaires et accessoires de salaires auxquels il peut prétendre. La Convention Collective Nationale du Transport Aérien Personnel au Sol, à laquelle il faut selon lui se référer, prévoit un salaire auquel le sien ne pouvait être inférieur, conformément à l'article 11, alinéa 2 de la loi du 16 mars 1963. Il réclame à ce titre un salaire minimum garanti non hiérarchisé, une majoration de 25 % des heures par lui travaillées le dimanche, une gratification annuelle et un complément d'indemnité de congédiement, tous accessoires de salaires ou indemnités prévus par la convention.

L'employeur, de son côté, dénie l'application de la Convention collective dont se prévaut le salarié, estime qu'il faut tenir compte de la prime d'état de service pour apprécier si le salaire atteint le minimum requis. Il soutient également que l'indemnité dite de 5% monégasque n'est pas due dès lors que le salaire versé est supérieur au minimum visé par la loi n° 739 et que le déclenchement des heures supplémentaires doit s'apprécier au regard de la semaine civile et que le salarié ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de les avoir effectuées. Le motif économique du licenciement est, selon lui, avéré en l'état d'une baisse importante et significative du trafic durant les trimestres de fin 1996 et début 1997. Le salarié étant domicilié à Nice, la question de l'ordre des licenciements ne profite pas à celui-ci.

Le tribunal estime d'abord rapportée la preuve de l'existence du motif économique et dit non caractérisée la violation alléguée de l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 629 sur l'ordre des licenciements, le salarié ne justifiant pas avoir été domicilié dans une des communes limitrophes de Monaco au moment de son licenciement. De même, aucune preuve n'étant rapportée de l'embauche alléguée d'un agent au sol par la société H.A.M., la violation d'une éventuelle priorité de réembauchage n'est pas d'avantage avérée. Le motif économique est donc réel et le licenciement non abusif.

Ensuite, sur les demandes de rappel de salaires et indemnités, le Tribunal estime que si la seule référence portée sur quelques bulletins de salaires à la Convention Collective du « transport aérien », sans autre précision, ne suffit pas à établir la volonté d'application volontaire de la Convention Collective Nationale Française « Transport Aérien, Personnel au Sol », par l'employeur, l'article 11 de la loi n° 730 du 16 mars 1963 n'en reste pas moins applicable, qui prévoit le principe dit de parité. Il s'ensuit un réajustement nécessaire tant au titre du salaire, que du 13e mois, de la majoration pour dimanches travaillés, mais non du complément d'indemnité de congédiement car cette indemnité qui « puise sa source dans la rupture du contrat », n'est pas un élément de la rémunération du travail et « ne peut être concernée par la notion de référence à la région économique voisine de la Principauté ». Par ailleurs le principe selon lequel, d'après les textes légaux et conventionnel, l'indemnité de congédiement est au moins égale aux indemnités de même nature versée aux salariés des mêmes professions dans la région voisine, ne vise que le minimum légal, comme l'a jugé la Cour de révision. Enfin, sur les heures supplémentaires, après avoir rappelé la référence hebdomadaire, le Tribunal déboute le salarié qui n'a fourni que de simples extrapolations au juge.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 19 décembre 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 6 janvier 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur p GA, en date des 23 avril 1998 et 14 janvier 1999 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Georges BLOT, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HELI AIR MONACO, en date des 25 juin 1998 et 22 mars 1999 ;

Oui 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 p GA, et Maître Georges BLOT, avocat-défenseur près la cour d'appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HELI AIR MONACO, en leurs plaidoiries et conclusions ;

Lesdits avocats-défenseurs ayant repris et maintenu ce jour leurs conclusions en l'état de la composition différente du Tribunal ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauché le 1er octobre 1992 par la SAM HELI AIR MONACO en qualité d'agent d'opérations au sol, Monsieur p GA a été licencié, pour motif économique, par lettre recommandée avec avis de réception en date du 7 janvier 1997 ;

Soutenant d'une part que ce congédiement ne reposait sur aucun motif valable, la baisse importante du trafic passager n'étant pas démontrée, et d'autre part qu'il présentait un caractère manifestement abusif, l'ordre des licenciements prévu par l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 n'ayant pas été respecté, et enfin qu'il n'avait pas perçu au cours de l'exécution du contrat de travail le montant des salaires et indemnités de toute nature auxquels il pouvait prétendre, Monsieur p GA, aux termes d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 5 janvier 1998, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail, afin d'obtenir sa condamnation, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des sommes suivantes :

- 55.000,00 F, au titre du rappel de salaire et congés payés y afférents (heures supplémentaires dimanches - 13e mois - 5 % etc.),
- 7.190,95 F, à titre de complément d'indemnité de congédiement,
- 17.258,28 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- 100.000,00 F, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif et/ou non réembauchage ;

Ensuite de cette convocation, les parties ont comparu par leurs conseils respectifs et après quatorze renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été plaidée le 16 décembre 1999 et mise en délibéré pour être le jugement rendu ce jour 3 février 2000 ;

Monsieur p GA expose, en substance, à l'appui de ses prétentions :

– que conformément aux dispositions de l'article 11 alinéa 2 de la loi du 16 mars 1963, son salaire ne pouvait être inférieur à celui qui aurait été perçu pour les mêmes professions commerces ou industries dans la région à laquelle se rattache économiquement la Principauté ; que dès lors l'emploi qu'il occupait au sein de la société HELI AIR MONACO se trouvant dans les Alpes Maritimes soumis aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Transport Aérien Personnel au sol, il est en droit de prétendre :

1) au paiement du salaire minimum mensuel garanti non hiérarchisé prévu par l'article 6 de l'annexe III de cette Convention, auquel doit s'ajouter l'indemnité monégasque de 5 %, étant observé que cette dernière ne donne pas lieu aux versements et aux retenues prévues par la législation sociale, sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles,

2) à une majoration de rémunération de 25 % au titre des heures qu'il a effectuées le dimanche, celles-ci étant prévues par l'horaire de travail,

3) à une gratification annuelle équivalente au minimum à 100 % de son salaire forfaitaire mensuel,

4) à un complément d'indemnité de congédiement calculé sur la base des dispositions de l'article 19 de la Convention susvisée ;

– que compte tenu des horaires de travail qui lui étaient imposés (six jours de suite à raison de 51 heures au total pour trois jours de repos consécutifs), il a effectué en moyenne cinq heures supplémentaires par mois, qui ne lui ont pas été payées,

– que la preuve de la validité du motif économique invoqué par l'employeur n'est nullement rapportée en l'espèce, le seul document versé aux débats à savoir le tableau récapitulatif des passagers transportés étant à cet égard insuffisant ; qu'en effet, à défaut de disposer d'élément de comparaison, ces chiffres ne suffisent pas à démontrer, alors au surplus qu'un agent a été embauché pour la saison, que la société HELI AIR MONACO se soit trouvée contrainte, pour assurer sa survie, de procéder à ce licenciement,

– qu'en toute hypothèse l'ordre des licenciements prévu par l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 n'a pas été respecté, certains employés qui étaient domiciliés hors les communes limitrophes, alors que lui-même habitait Beausoleil étant demeurés à leur poste ; qu'en outre la priorité de réembauchage, dont il bénéficiait en vertu de l'article 7 de la loi susvisée, a également été violée par l'employeur qui a procédé au recrutement d'un agent au sol pour la saison sans lui proposer ce poste ;

– qu'il a subi un préjudice pécuniaire important puisqu'à ce jour il n'est toujours pas parvenu à retrouver une situation équivalente à celle qu'il occupait auprès de la société HELI AIR MONACO ;

La SAM HELI AIR MONACO conclut pour sa part à l'entier débouté des prétentions formulées par Monsieur b GA ;

Elle fait valoir à cet effet en premier lieu que la Convention Collective dont se prévaut Monsieur p GA ne lui est pas applicable, la mention portée sur quelques bulletins de paie ne résultant « *que de l'application éventuelle d'une Convention Collective Spécifique au transport de passagers par Hélicoptères en Principauté de MONACO* » laquelle n'a en réalité jamais vu le jour ; qu'en toutes hypothèses pour apprécier si le salaire versé à ce dernier atteint ou non le minimum requis, il doit être tenu compte de la prime d'état de service qu'elle verse à tous ses employés, y compris lorsqu'ils sont en congé ou en maladie et qui constitue donc un tout avec leur salaire de base ;

Que l'indemnité de 5 % « monégasque » réclamée n'est pas davantage due, dès lors que le salaire servi à Monsieur p GA, en tenant compte des primes d'état de service et d'ancienneté, est supérieur au minimum visé par la loi n° 739 ; qu'enfin aucun de ses salariés ne bénéficie d'une indemnité de 13e mois, qui n'est au demeurant pas prévue par leur contrat de travail ;

Elle soutient par ailleurs, après avoir rappelé que le déclenchement des heures supplémentaires doit s'apprécier au regard de la semaine civile et non du mois entier, que l'accomplissement par Monsieur p GA d'heures supplémentaires, dont ce dernier doit seul rapporter la preuve, n'est nullement établi ;

Elle prétend enfin que le licenciement économique de ce salarié est amplement justifié par la baisse importante et significative du trafic passagers qu'elle a connue durant le dernier trimestre 1996 et le 1er trimestre 1997, et dont elle démontre l'existence par le tableau récapitulatif versé aux débats ; qu'en outre Monsieur p GA, qui était domicilié lors de son congédiement à NICE, ainsi qu'en attestent l'adresse portée sur ses derniers bulletins de salaire et sur sa lettre de notification de la rupture, ne peut utilement se prévaloir d'une violation de l'ordre des licenciements ; que dès lors ce licenciement, qui repose sur un motif économique valable et ne présente de surcroît aucun caractère abusif, ne peut donner lieu à l'allocation d'aucune somme au profit du salarié ;

SUR QUOI,

1) Sur le licenciement

Le motif du licenciement pour motif économique de Monsieur p GA, tel qu'il est énoncé par la lettre de notification de la rupture, est le suivant :

« une baisse très importante de notre trafic passagers et ce depuis quelques mois »,

Contrairement à ce que soutient Monsieur p GA, la preuve de l'existence du motif économique allégué par la SAM HELI AIR MONACO est suffisamment rapportée en l'espèce ;

Le tableau des passagers transportés au cours de l'année 1996 versé aux débats par cette société, dont les mentions ne sont pas utilement contestées par Monsieur p GA, fait en effet ressortir une diminution sensible du nombre de ceux-ci à partir du mois de novembre 1996 (8.279 en août, 9.355 en octobre, mais 5.403 en novembre et 5.246 en décembre) ;

Ainsi, si les variations saisonnières ont certes une influence sur l'intensité de cette activité et expliquent donc pour partie la baisse constatée, il n'en demeure pas moins que le nombre total de passagers transportés au cours du 1er trimestre 1997 (17.931 au total) était de plus de 10 % inférieur à celui des passagers transportés au cours du 1er trimestre de l'année précédente (20.063) ;

Le motif économique allégué par l'employeur est donc bien avéré ;

Par ailleurs, aucune violation des dispositions de l'article 6 alinéa 1 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957 n'est caractérisée en l'espèce dès lors que Monsieur p GA ne justifie nullement avoir été domicilié dans une des communes limitrophes de MONACO, à la date d'effet de son licenciement ;

Il résulte au contraire des pièces versées aux débats et plus précisément de ses bulletins de paie pour les mois de janvier et février 1997 qu'il habitait à cette époque – [...] à NICE ; c'est d'ailleurs précisément à cette adresse que lui a été envoyée le 7 janvier 1997 la lettre lui notifiant la rupture de son contrat de travail, qu'il n'a jamais contesté avoir reçue ;

Monsieur p GA ne démontrant pas enfin, autrement que par ses allégations, qu'un agent au sol ait été embauché par la SAM HELI AIR MONACO pour la période de mai à octobre 1997, la violation par cette dernière société de la priorité de réembauchage prévue par l'article 7 de la loi susvisée n'est pas davantage démontrée ;

Le licenciement de Monsieur p GA ne peut en conséquence, au regard des circonstances qui l'ont entouré, être qualifié d'abusif ;

Ce dernier sera dès lors débouté de l'intégralité des demandes qu'il a formulées à ce titre ;

2) Sur les demandes de rappel de salaires et d'indemnités

Si la référence à la Convention Collective du « transport aérien » (sans autres précisions) portée sur quelques bulletins de paie ne suffit certes pas à établir que l'employeur ait entendu volontairement se soumettre aux dispositions de la Convention Collective Nationale Française « Transport Aérien Personnel au sol » en date du 22 mai 1959, il n'en demeure pas moins que les dispositions de l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 doivent recevoir application en l'espèce ;

Or, en application de ce texte, les montants minima des salaires, primes, indemnités de toute nature et majorations autres que celles prévues par les dispositions législatives relatives à la durée du travail, doivent être au moins égaux à ceux pratiqués en vertu de la réglementation ou de Conventions Collectives, pour des conditions de travail identiques, dans les mêmes professions commerces ou industries de la région économique voisine ;

Monsieur p GA peut donc prétendre en l'espèce au bénéfice :

- du salaire minimum mensuel garanti non hiérarchisé,
- de la majoration pour dimanches travaillés,
- de l'indemnité dite de 13e mois,

prévus par la Convention Collective Nationale Française du Transport Aérien Personnel au sol en date du 22 mai 1959, laquelle a été étendue par arrêté du 10 janvier 1964, et s'applique donc bien dans les Alpes Maritimes, région économique voisine à laquelle fait référence la loi n° 739 susvisée ;

Il est également en droit de revendiquer l'application à son profit de l'article 2 de l'arrêté ministériel n° 63.131 du 21 mai 1963 ;

Si la prime d'ancienneté servie à Monsieur p GA par son employeur n'a certes pas à être prise en considération pour apprécier si le salaire mensuel qui lui était servi par celui-ci atteint le salaire minimum mensuel garanti prévu par l'article 6 de l'annexe III à la Convention Collective susvisée, majoré de 5 %, il en va autrement en revanche de la prime état service, dont le montant est soumis à cotisations sociales et qui constitue la contrepartie du travail effectué ;

Il est donc en définitive dû à Monsieur p GA :

a) au titre du salaire et de l'indemnité monégasque

— du 1er octobre 1992 au 30 juin 1993

Au cours de cette période, le salaire minimum mensuel garanti s'élevait à 5.850,00 F + 5 % monégasque soit 6.142,50 F ; Monsieur p GA a perçu au total un salaire de base de 6.100,00 F x 9 = 54.900,00 F, alors qu'il aurait dû recevoir 6.142,50 F x 9 = 55.282,50 F ;

Il lui est donc dû un rappel de 382,50 F ;

S'ajoutent à cette somme les retenues sociales indûment effectuées à hauteur de la somme mensuelle de 27,36 F, soit un total de 246,24 F ;

Soit un rappel total de 628,74 F ;

— du 1er avril au 30 juin 1994

Pour cette période, le salaire minimum mensuel garanti s'élevait à 6.000,00 F + 300 = 6.300,00 F, Monsieur p GA a toutefois perçu chaque mois, outre son salaire de base de 6.183,00 F, une prime état service de 500,00 F, soit au total une somme de 6.683,00 F ;

Il ne peut donc prétendre à aucun rappel ;

b) Au titre du 13e mois

Conformément aux dispositions de l'article 11 de la loi du 16 mars 1963 d'une part et de l'article 8 de la Convention Collective applicable instituant une gratification annuelle égale au minimum à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de l'intéressé, il est dû à Monsieur p GA les sommes suivantes :

– pour l'année 1992 (prorata temporis) $(6.142,50 \times 3) / 12 = 1.535,62$ F

– pour l'année 1993 = 6.183,00 F

– pour l'année 1994 = 6.972,44 F

– pour l'année 1995 = 8.140,70 F

– pour l'année 1996 = 8.140,70 F

– pour l'année 1997 (prorata temporis) $(8.140,70 \times 2) / 12 = 1.356,78$ F

soit un total de 32.329,24 F ;

c) Au titre de la majoration pour dimanches travaillés

Au vu d'une part des plannings de travail de l'intéressé et d'autre part des dispositions de l'article 10 de la Convention Collective, s'agissant d'heures de travail effectuées le dimanche et prévues par l'horaire de travail, c'est à juste titre que Monsieur p GA sollicite le bénéfice de la majoration de rémunération de 25 %, représentant au total pour la période couverte par sa réclamation la somme de 14.719,27 F ;

d) Complément d'indemnité de congédiement

Si l'article 19 de la Convention Collective du transport aérien prévoit certes que l'indemnité de licenciement doit être calculée pour la tranche de 0 à 5 ans sur la base d'1/5e de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement, cette disposition ne peut recevoir application en l'espèce ;

En effet, dès lors qu'elle puise sa source dans la rupture du contrat et n'est donc pas un élément de la rémunération du travail, au sens des articles 1 et 5 de la loi n° 739, elle ne peut être concernée par la notion de référence à la région économique voisine de la Principauté ;

Il convient par ailleurs et à titre surabondant de rappeler que les dispositions de la loi n° 845 du 27 juin 1968 et de l'article 6 de l'avenant n° 18 du 13 mai 1981 à la Convention Collective Monégasque du Travail, selon lesquelles l'indemnité de congédiement due au salarié licencié ne peut être inférieure au montant minimum des indemnités de même nature versées aux salariés dans les mêmes professions commerces ou industries de la région économique voisine, ne peuvent s'entendre que comme visant le minimum légal (Cour de Révision 26 mars 1998) ;

Dès lors, en l'absence de Convention Collective Monégasque propre au transport de passagers par hélicoptères et de tout document autre que les mentions lacunaires et elliptiques figurant sur quelques bulletins de paie démontrant que la SAM HELI AIR MONACO ait accepté que les relations contractuelles soient régies par une réglementation plus favorable que les dispositions légales, Monsieur p GA sera débouté de sa demande à ce titre ;

3) Sur la demande en paiement d'heures supplémentaires

Contrairement à ce que prévoit l'article L 212-1-1 du Code du travail français, à MONACO la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires incombe au salarié ;

Constituent des heures supplémentaires, au sens de l'article 8 de l'Ordonnance loi n° 677, les heures effectuées au-delà d'une durée de travail de 39 heures par semaine, ou de la durée du travail considérée comme équivalente ;

La référence hebdomadaire étant ainsi clairement posée, le décompte des heures supplémentaires ne peut s'effectuer que par semaines civiles ;

Il ressort en l'espèce des quelques plannings versés aux débats que la SAM HELI AIR MONACO pratiquait, au regard de la nature particulière de son activité, une organisation du travail en cycle, se présentant pour les personnels au sol ainsi :

- 6 jours de travail consécutifs,

puis

- 3 jours de repos consécutifs ;

Au regard de cette organisation particulière, si Monsieur p GA a certes pu effectuer au cours de certaines semaines plus de 39 heures, il est constant toutefois qu'au cours d'autres semaines son temps de travail n'a pas atteint ce seuil, alors pourtant que sa rémunération mensuelle lui a été servie sur cette même base ;

Le calcul qu'il soumet au Tribunal, aux termes duquel il divise la durée annuelle de travail qu'il prétend avoir accompli du 1er février 1996 au 31 janvier 1997 par 12 mois pour en déduire qu'il a effectué « *en moyenne* » 5 heures supplémentaires par mois d'octobre 1992 à février 1997 n'est donc ni admissible ni surtout convaincant ;

Dès lors qu'il ne ressort que de simples extrapolations et ne repose ainsi sur aucun élément objectif, il n'a au surplus aucun caractère probant ;

Sa demande en paiement d'heures supplémentaires ne pourra dans ces conditions qu'être rejetée ;

4) Sur l'exécution provisoire

Cette demande n'étant justifiée par aucune considération particulière, il n'y a pas lieu d'y faire droit ;

5) Sur les dépens

Au regard des succombances respectives des parties, il y a lieu d'ordonner le partage des dépens ;

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort ;

Dit que le licenciement de Monsieur p GA repose sur un motif économique valable et qu'il ne présente en outre aucun caractère abusif ;

Déboute en conséquence Monsieur p GA de l'intégralité de ses prétentions de ce chef ;

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE HELI AIR MONACO à verser à Monsieur p GA les sommes suivantes :

- 628,74 Francs (six cent vingt-huit francs et soixante-quatorze centimes), à titre de rappel de salaires ;
- 14.719,27 Francs (quatorze mille sept cent dix-neuf francs et vingt-sept centimes), à titre de complément de rémunération pour dimanches travaillés ;
- 32.329,24 Francs (trente-deux mille trois cent vingt-neuf francs et vingt-quatre centimes), au titre des gratifications annuelles dites de 13e mois ;

Déboute Monsieur p GA de ses demandes au titre des heures supplémentaires et du complément d'indemnité de congédiement ;

Dit que les dépens de la présente instance seront supportés par moitié par chacune des parties.