

## Tribunal du travail, 26 octobre 2000, b MA c/ la SAM Entreprise monégasque de travaux

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	26 octobre 2000
<i>IDBD</i>	6524
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Apprentissage et Formation professionnelle ; Procédures collectives et opérations de restructuration

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2000/10-26-6524>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Licenciement économique - Restructuration non justifiée par les pièces versées - Indemnité de licenciement due - Gratification d'usage constant - Élément de salaire dû

## Résumé

Une gratification dont l'usage est constant, fixe et général, constitue un élément normal et permanent du salaire.

Une secrétaire est licenciée, le 26 janvier 1998, au motif économique de la mise ne place d'un réseau informatique au sein du service administratif de la société. Elle conteste, devant le Tribunal du Travail, la validité de la rupture, dans la mesure où le passage à ETHERNET et WORD 7, s'agissant de systèmes basiques en informatique et alors qu'elle était précisément inscrite à un stage de perfectionnement WORD en décembre 1997, ne pouvait justifier la suppression de son poste. Outre une prime de résultat et l'indemnité de licenciement, elle demande des dommages et intérêts pour rupture abusive, soutenant qu'elle a dû quitter son emploi sur le champ et n'a jamais reçu la moindre information préalable sur la suppression de son poste.

La société E.M.T. fait valoir que la prime de résultat qui n'est attribuée qu'exceptionnellement, n'est pas due à la dame b MA qui n'était plus en poste lors de son attribution. S'agissant du motif économique de licenciement, celui-ci est étayé par un rapport d'audit qui démontre que la mise ne place du réseau informatique a rendu nécessaire la suppression du poste, même en l'absence de difficultés financières. Cette mesure a, par ailleurs, été mise en œuvre sans précipitation ni légèreté et il n'y a pas lieu à un quelconque dédommagement, au titre d'un abus inexistant.

Le Tribunal du Travail rappelle que la restructuration peut effectivement constituer une cause économique de suppression d'emploi, même en l'absence de difficultés économiques. Encore faut-il que l'effectivité de cette restructuration soit démontrée par les pièces versées aux débats, ce qui n'est pas. De plus, même si la réalité de la restructuration était démontrée, l'employeur n'établit pas en quoi la mise en place d'un réseau informatique justifierait la suppression du poste de la dame b MA. Le motif économique ne repose donc pas sur une cause objective propre à en assurer le bien fondé. L'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable, est due. La précipitation et la légèreté blâmable du congédiement lui confèrent un caractère abusif. Le dommage tant matériel que moral éprouvé, eu égard à l'âge de la salariée, son ancienneté et aux difficultés éprouvées pour retrouver un emploi, se chiffre à la somme de 80.000 F.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 25 juin 1998 ;

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 14 juillet 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de Mademoiselle b MA, en date des 29 octobre 1998, 6 mai 1999, 7 octobre 1999 et 3 février 2000 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jacques SBARRATO, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ENTREPRISE MONEGASQUE DE TRAVAUX, en date des 4 février 1999, 24 juin 1999, 11 novembre 1999, 7 décembre 1999 et 4 mai 2000 ;

Où Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Mademoiselle b MA, et Maître Jacques SBARRATO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ENTREPRISE MONEGASQUE DE TRAVAUX, en leurs plaidoiries et conclusions ;

Vu les pièces du dossier ;

b MA a été embauchée le 6 décembre 1988 par la SAM Entreprise Monégasque de Travaux en qualité de secrétaire comptabilité et informatique ;

Par lettre reçue en main propre le 26 janvier 1998, la SAM EMT a notifié à b MA son licenciement motivé par la restructuration de son service administratif, cette dernière étant en outre expressément dispensée de l'exécution de son préavis ;

Soutenant d'une part que le motif avancé par son employeur n'était pas valable le « passage à ETHERNET et WORD 7 » ne pouvant justifier la suppression de son poste, et d'autre part que son licenciement, mis en œuvre pour une fausse cause et au surplus avec brutalité et précipitation, revêtait un caractère manifestement abusif, b MA, ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 13 juillet 1998, a attiré la SAM EMT devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit des sommes suivantes :

- 12.398,40 F, représentant, après déduction de l'indemnité de congédiement, non cumulable, le montant de l'indemnité de licenciement lui revenant,

- 6.500,00 F, représentant le montant de la prime sur les résultats de l'exercice 1997 qu'elle aurait dû percevoir au début de l'année 1998,
- 500.000,00 F, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice à la fois matériel et moral qu'elle a subi, le tout avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

À l'audience fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils respectifs puis, après treize renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été plaidée à l'audience du 5 octobre 2000 et le jugement mis en délibéré pour être rendu ce jour 26 octobre 2000 ;

b MA fait valoir en substance, à l'appui de ses prétentions, qu'en droit la suppression d'un poste, pour constituer un motif valable de licenciement, suppose la réunion des trois critères suivants :

- l'existence de difficultés économiques,
- la nécessité établie par des éléments objectifs susceptibles de vérification par le Tribunal de réorganiser l'entreprise,
- l'absence de cause personnelle.

Elle soutient qu'en l'espèce ces conditions ne sont pas remplies, dans la mesure où :

- la situation de la SAM EMT était excellente,
- le passage à ETHERNET et WORD 7, s'agissant de systèmes basiques en informatique, ne peut justifier, alors au surplus qu'elle était précisément inscrite à un stage de perfectionnement WORD en décembre 1997, la suppression de son poste et son licenciement,
- son congédiement a en réalité été mis en œuvre de façon précipitée parce qu'elle s'était ouverte auprès d'un des administrateurs de l'attitude déplacée adoptée à son endroit par le Président délégué de la Société.

Elle estime en conséquence que le motif de son licenciement, avancé par la SAM EMT n'est pas valable, puisque non existant ;

Après avoir rappelé d'une part qu'elle a dû quitter son emploi sur le champ sans finir sa journée et d'autre part que, nonobstant son ancienneté de services, elle n'a pas été informée à l'avance de la suppression de son poste, elle prétend, en outre, que ce congédiement, mis en œuvre pour un motif fallacieux et avec une légèreté particulièrement blâmable, lui a causé un lourd préjudice, caractérisé notamment sur le plan moral par un état dépressif grave ;

Elle sollicite dans ces conditions du Tribunal du Travail qu'il fasse droit à l'intégralité de ses prétentions, telles qu'elles ont été exposées ci-dessus ;

La SAM EMT conclut pour sa part au rejet des demandes formées à son encontre par b MA ;

Elle fait valoir en premier lieu, en ce qui concerne la demande en paiement de la prime de résultat, que l'attribution de cette indemnité présente un caractère exceptionnel ; qu'en outre, à partir du moment où b MA n'était plus en poste au moment de son attribution (avril 1998), elle ne peut y prétendre ;

Elle soutient par ailleurs que le motif économique de licenciement qu'elle a invoqué est réel et sérieux ; qu'en effet le rapport de Monsieur PA démontre suffisamment que la mise en place d'un réseau informatique au sein du service administratif de la Société a provoqué une diminution sensible des appels téléphoniques, du courrier et des déplacements à la poste ou à la banque et rendu nécessaire en conséquence la suppression du poste de travail de b MA, qui ne disposait d'aucun rang de priorité, au sens de l'article 6 de la loi n° 629 et n'a, en tout état de cause, pas été remplacée dans son emploi ;

Elle rappelle par ailleurs qu'en vertu d'une jurisprudence constante l'employeur a le droit de réorganiser son entreprise pour le meilleur fonctionnement et la sauvegarde de la compétitivité de celle-ci, sans que cette réorganisation puisse lui être imputée à faute et sans que le juge puisse se substituer à lui dans cette appréciation ;

Elle prétend, dans ces conditions, que l'introduction de nouvelles technologies au sein de l'entreprise constitue bien, même en l'absence de difficultés financières, un motif économique valable de suppression d'emploi ;

Soulignant par ailleurs d'une part que le motif personnel invoqué par b MA, à qui il incombe de rapporter la preuve du caractère abusif du licenciement, est purement imaginaire et d'autre part que cette mesure a été mise en œuvre sans précipitation ni légèreté, elle estime que cette dernière ne peut obtenir l'octroi des dommages et intérêts « *exorbitants* » qu'elle sollicite ;

Soutenant enfin que si b MA a certes pu se méprendre sur l'étendue de ses droits, la défense de ses intérêts ne lui imposait pas d'user de moyens sordides en jetant le discrédit sur les dirigeants de la Société et en diffamant son fondateur, elle demande reconventionnellement que le préjudice qu'elle a subi, à la suite de la diffusion de ces propos calomnieux, lesquels ont profondément entâché son image de marque, soit réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 50.000,00 F à titre de dommages et intérêts ;

## **SUR CE,**

### *1) Sur la validité du motif*

Il est constant en droit que l'employeur est libre d'organiser et de structurer son entreprise comme il l'entend, dans le but notamment de la rendre plus conforme à ses besoins, à la condition toutefois qu'il n'y ait ni abus, ni intention dolosive dans ses choix ;

La seule effectivité de la suppression d'un poste de travail ne suffisant pas toutefois à consacrer le motif économique du licenciement, il appartient en l'espèce à la SAM EMT d'une part de démontrer l'existence de la restructuration du service administratif qu'elle allègue, et d'autre part d'établir par des éléments objectifs que cette réorganisation lui imposait de supprimer le poste occupé par b MA ;

La restructuration de l'entreprise pouvant constituer, si les critères susvisés sont réunis, une cause économique de suppression d'emploi, même en l'absence de difficultés économiques, il importe peu en revanche que les résultats obtenus par la SAM EMT au cours des exercices précédant le licenciement aient été satisfaisants ;

Pour rapporter la preuve dont la charge lui incombe de l'effectivité de la restructuration de ses services administratifs et de la nécessité dans laquelle elle se serait trouvée de supprimer le poste occupé par b MA, la SAM EMT produit essentiellement :

- un document intitulé « *note sur l'organisation administrative de la SAM Entreprise Monégasque de Travaux et de la SAM SOMAT* » établi par son expert comptable,
- les registres d'entrée et de sortie du personnel des entreprises EMT et SOMAT,
- une attestation établie par Philippe OR, Administrateur Délégué de la SAM EMT.

Force est de constater tout d'abord que ces divers documents n'établissent nullement l'effectivité de la restructuration du service administratif invoquée par l'employeur ;

En effet la note émanant de Monsieur PA, dont la date présumée se situe antérieurement au licenciement de b MA, se contente, après une analyse des attributions de chacun des salariés du service administratif et de l'évolution des moyens matériels mis à leur disposition, de préconiser une réorganisation de l'ensemble du service Administratif, laquelle consisterait à regrouper les fonctions assumées par Mesdames MA et MA en un seul poste de travail à plein temps ;

La SAM EMT ne justifie par aucune autre pièce (l'attestation de Monsieur OR Philippe, Administrateur Délégué, étant à cet égard inopérante) que la restructuration conseillée par Monsieur PA ait effectivement été réalisée ;

Aucun organigramme, aucune note de service interne, permettant de savoir notamment comment les tâches dévolues à b MA ont été réparties entre les autres employés du service Administratif, n'a ainsi été versé aux débats ;

En outre, si la SAM EMT soutient certes avec force que l'intéressée n'aurait pas été remplacée dans son emploi, il apparaît toutefois, à l'examen attentif des registres d'entrée et de sortie du personnel versés aux débats, qu'alors que b MA a reçu notification le 26 janvier 1998 de son licenciement, la SAM SOMAT, dont les fonctions, pour reprendre l'expression de Monsieur PA, « *sont étroitement imbriquées avec celles de la SAM EMT* », chacune fournissant diverses prestations à l'autre, a procédé le 1er février 1998 à l'embauche d'un employé Administratif en la personne de Monsieur n MA ;

Enfin, à supposer même que l'effectivité de la restructuration alléguée ait été démontrée, la SAM EMT n'établit pas en quoi la mise en place d'un réseau informatique ETHERNET permettant l'interconnexion de chaque poste de travail et l'arrivée du nouveau logiciel WORD 97 (lequel ne constitue que la mise à jour de la version précédente) justifierait la suppression du poste de b MA dont l'essentiel des attributions, selon Monsieur PA, consistait à s'occuper du standard téléphonique, du courrier, du classement et enfin des diverses courses afférentes au bureau ;

Dans ces conditions, le motif économique allégué à l'appui du licenciement ne reposant pas sur une cause objective, propre à en justifier le bien fondé, b MA est en droit de prétendre à l'allocation à son profit de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, soit une somme de 37.675,94 F, se décomposant ainsi :

$(8.409,81 \text{ F} \times 112) / 25$  (ancienneté de neuf ans et quatre 25 mois) = 37.675,94 F,

dont à déduire l'indemnité de congédiement non cumulable, soit un solde de :

$$1. 675,94 \text{ F} - 17.077,35 \text{ F} = 20.598,59 \text{ F}.$$

Le Tribunal du Travail ne pouvant toutefois statuer ultra petita, il sera alloué à b MA la somme réclamée dans ses écritures, soit : 12.398,40 F ;

## 2) Sur le caractère abusif du licenciement

Il appartient au salarié qui sollicite l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 de prouver, contre son employeur, outre le préjudice subi l'existence d'une faute commise par ce dernier dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, laquelle peut notamment consister dans l'allégation d'un faux motif, ou dans la légèreté blâmable avec laquelle le congédiement a été donné ;

En l'espèce b MA soutient d'une part que le motif économique invoqué par l'employeur n'est pas la vraie raison de son licenciement, qui aurait été en réalité mis en œuvre parce qu'elle s'était ouverte auprès d'un des administrateurs de la société de l'attitude déplacée adoptée à son endroit depuis de longues années par le Président Délégué, et d'autre part que la SAM EMT a, en tout état de cause, fait preuve en l'espèce de légèreté, voire même de précipitation blâmable ;

Dès lors qu'il résulte des pièces fournies par la SAM EMT d'une part que Monsieur OR ne se trouvait pas à MONACO au mois d'août 1997 et d'autre part que les employés de cette société ont unanimement attesté n'avoir jamais constaté au cours de cette période la présence d'une personne attendant b MA, le témoignage de Madame CA ne peut emporter la conviction du Tribunal ;

Les autres attestants, qui n'ont pas été les témoins directs des faits dont ils font état, se contentant de relater les propos qui leur ont été tenus par b MA, cette dernière ne rapporte pas en l'espèce la preuve du harcèlement qu'elle aurait subi, tout au long de l'exécution de son contrat de travail ;

Il ressort en revanche de l'ensemble des pièces du dossier que b MA, alors qu'elle comptait à la date de la rupture de son contrat de travail une ancienneté de près de dix années, n'a pas été préalablement mise au courant de la restructuration envisagée par l'employeur et encore moins de la suppression de son poste ;

Cette dernière n'a en effet appris son licenciement que le 26 janvier 1998, lorsque l'employeur, après l'avoir convoquée dans son bureau, lui a remis en main propre le courrier par lequel d'une part il lui notifiait la rupture de son contrat de travail et d'autre part l'informait qu'étant dispensée de l'exécution de son préavis, elle devait quitter l'entreprise le jour même ;

Les tremblements affectant l'écriture de b MA sur la lettre du 26 janvier 1998 traduisent, si besoin était, l'état de choc dans lequel l'annonce de ces nouvelles a plongé cette employée ; La précipitation et la légèreté blâmable avec laquelle ce congédiement a ainsi été donné lui confère incontestablement un caractère abusif ;

Compte tenu de son ancienneté de services, de son âge, et des difficultés éprouvées pour retrouver un emploi, le préjudice moral et matériel subi par b MA sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 80.000,00 F, à titre de dommages et intérêts ;

### *3) Sur la demande de prime de résultat*

Contrairement à ce que soutient la SAM EMT, l'examen des fiches de paie de b MA démontre que cette dernière percevait chaque année, au mois d'avril, depuis l'année 1993 une prime de résultat dont le montant s'est élevé :

- pour l'année 1992 (prime payée en 1993) à 4.500,00 F,
- pour l'année 1993 (prime payée en novembre 1993 et avril 1994) à 7.000,00 F,
- pour l'année 1994 (prime payée en mars 1995) à 3.500,00 F,
- pour l'année 1995 (prime payée en avril 1996) à 4.800,00 F,
- pour l'année 1996 (prime payée en avril 1997) à 6.500,00 F.

S'agissant ainsi d'une gratification dont l'usage est constant fixe et général, celle-ci constitue un élément normal et permanent du salaire et b MA est dès lors en droit d'y prétendre pour l'année 1997 ;

L'employeur n'ayant pas fourni le mode de calcul de cette gratification, il sera alloué à b MA, sur la base des indemnités afférentes aux années précédentes, une somme de 5.000,00 F ;

### *4) Sur l'exécution provisoire*

La demande présentée à cette fin n'étant justifiée par aucune considération particulière, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

## **PAR CES MOTIFS**

### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

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

Dit que le licenciement de b MA a été mis en œuvre pour un motif non valable ;

Dit en outre qu'il revêt un caractère abusif ;

Condamne en conséquence la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ENTREPRISE MONEGASQUE DE TRAVAUX à payer à b MA les sommes suivantes :

- 12.398,40 Francs (douze mille trois cent quatre-vingt-dix-huit francs et quarante centimes) à titre d'indemnité de licenciement,
- 80.000,00 Francs (quatre-vingt mille francs) à titre de dommages et intérêts,
- 5.000,00 Francs (cinq mille francs) au titre de la prime de résultat afférente à l'exercice 1997 ;

Déboute b MA du surplus de ses prétentions ;

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE ENTREPRISE MONÉGASQUE DE TRAVAUX aux dépens.