

Tribunal du travail, 16 novembre 2000, a BO c/ la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SACOME

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	16 novembre 2000
<i>IDBD</i>	6480
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2000/11-16-6480>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Rappel de salaire conventionnel minimal - Interprétation de la qualité de « collaborateur » - Indemnité monégasque de 5% - Modification d'un élément essentiel du contrat ne pouvant être imposé au salarié

Résumé

Une nouvelle affectation peut constituer une modification d'un élément essentiel du contrat d'un salarié lorsque ses attributions et ses responsabilités sont profondément modifiées.

Un ingénieur qualité, embauché le 18 octobre 1993, licencié pour faute grave (indiscipline) le 1er septembre 1998, suite à son refus de rejoindre sa nouvelle affectation, attrait son employeur devant le tribunal du travail en paiement d'un salaire minimum conventionnel et d'indemnités de rupture.

Il estime qu'ayant déjà été sanctionné par un avertissement, sans faits nouveaux depuis, il ne pouvait, de toute façon, se voir imposer une modification substantielle de son contrat.

Son employeur soutient quant à lui que la Convention Collective Monégasque des Métaux n'est pas applicable aux cadres de la métallurgie en poste à Monaco et que son incompétence a amené la société à lui attribuer un poste de moindre responsabilité, sans perte de salaire, au lieu de rompre son contrat.

Si le tribunal estime partiellement justifiée, sur le fondement de l'article 11 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, la demande de rappel de salaires, ce texte prévoyant des salaires minimum, primes et indemnités monégasques non inférieurs à ceux de la région économique voisine, cette juridiction déboute le salarié de sa demande de prime d'ancienneté. En effet, celle-ci est allouée aux « collaborateurs », par l'article 19 de la Convention Collective des Métaux qui ne peut s'entendre comme visant l'ensemble du personnel salarié.

Sur la qualification de faute grave et la validité du motif de licenciement, la nouvelle affectation attribuée au salarié ne constituait pas un simple changement des conditions de travail mais une modification d'un élément essentiel du contrat. Le contenu de ses attributions et l'importance de ses responsabilités se trouvaient, en effet, profondément modifiées et cette situation ne pouvait pas être imposée au salarié. En outre, en l'absence de faits nouveaux depuis l'avertissement infligé, l'employeur ne pouvait sanctionner une deuxième fois ces mêmes griefs par un congédiement.

Le licenciement ne repose pas sur un motif valable mais ne revêt pas un aspect abusif.

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 24 novembre 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 15 décembre 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur a BO, en date des 3 mai 1999, 11 novembre 1999 et 16 mars 2000 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Evelyne KARCZAG-MENCARELLI, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SACOME, en date des 24 juin 1999, 3 février 2000 et 4 mai 2000 ;

Où 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 a BO, et Maître Alexis MARQUET, avocat-stagiaire à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SACOME, en leurs plaidoiries et conclusions ;

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

Vu les pièces du dossier ;

Embauché le 18 octobre 1993 par la SAM SACOME pour occuper, au sein de cette entreprise, le poste d'« ingénieur qualité », a BO a été licencié de son emploi le 8 septembre 1998, pour faute grave, suite à son refus de rejoindre la nouvelle affectation qui lui avait été annoncée par courrier en date du 1er septembre 1998 et confirmée par une note interne du 8 septembre 1998 ;

Soutenant d'une part qu'il n'avait pas perçu au cours de l'exécution du contrat de travail le salaire minimum auquel il était en droit de prétendre, d'autre part que son licenciement ne reposait pas sur une faute grave, ni même sur un motif valable, et enfin que cette mesure revêtait, compte tenu notamment de la légèreté blâmable et de la précipitation dont l'employeur avait fait preuve, un caractère manifestement abusif, a BO, ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 14 décembre 1998, a attrait la SAM SACOME devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit, avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

80.000,00 F, à titre de solde de rappel de salaires,

42.005,25 F, représentant trois mois de salaires, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
12.800,52 F, à titre de solde de congés payés sur le rappel de salaires et le préavis,
14.001,75 F, à titre d'indemnité de congédiement,
19.042,38 F, représentant, après déduction de l'indemnité de congédiement non cumulable, l'indemnité de licenciement lui revenant,
100.000,00 F, à titre de dommages et intérêts.

la date fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils respectifs puis, après douze renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été débattue lors de l'audience du 19 octobre 2000 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 16 novembre 2000 ;

a BO expose en premier lieu, à l'appui de ses prétentions, qu'en application des dispositions de l'article 11 alinéa 2 de la loi n° 739 du 16 mars 1963 et de l'article 21 de la Convention Collective Nationale Française des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie, compte tenu de ses diplômes et de son âge il aurait dû percevoir le salaire correspondant :

- au coefficient 76 de la position I du 18 octobre 1993 au 30 octobre 1994,
- au coefficient 100 de la position II du 1er novembre 1994 au 30 octobre 1997,
- au coefficient 108 de la position II à compter du 1er novembre 1997, ainsi que l'indemnité monégasque de 5 %.

Il prétend en outre être en droit de bénéficier de la prime d'ancienneté prévue par l'article 19 de la Convention Collective Monégasque des Métaux, dont les dispositions s'appliquent selon lui à tous les salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle ;

Il sollicite en conséquence à titre principal la condamnation de son employeur au paiement d'une somme de 43.982,00 F, outre 4.398,20 F représentant l'indemnité de congés payés correspondante, soit un total de 48.380,20 F ;

Il demande subsidiairement, dans l'hypothèse où le Tribunal ferait sienne l'interprétation de la Convention Collective défendue par la SAM SACOME, la condamnation de cette dernière au paiement de la somme de 31.501,92 F ;

Il soutient par ailleurs que le motif de licenciement invoqué par l'employeur est totalement fallacieux, dès lors qu'aucune modification substantielle du contrat de travail ne peut-être imposée à un salarié sans son accord et ce même sous couvert d'une prétendue sanction disciplinaire ; qu'en conséquence son refus de rejoindre la nouvelle affectation qui lui avait été assignée par la SAM SACOME, laquelle constituait en l'espèce pour lui une véritable rétrogradation, ne peut-être considéré comme une faute grave ; qu'il est dès lors en droit de prétendre au bénéfice des sommes suivantes :

- une indemnité de préavis équivalente à trois mois de salaire (soit 45.285,48 F),
- les congés payés y afférents, soit 4.528,54 F,
- une indemnité de congédiement, soit compte tenu de son ancienneté et de son salaire mensuel la somme de 7.547,58 F.

Il conteste également la validité du motif de son licenciement et fait valoir à cet effet :

- qu'en lui infligeant un avertissement le 1er septembre 1998, la SAM SACOME avait épuisé pour les faits y invoqués son pouvoir disciplinaire et ne pouvait en conséquence ni lui administrer une autre sanction, consistant en une mutation d'office, et encore moins le licencier au motif qu'il n'avait pas accepté ce changement d'affectation,
- qu'en l'absence de fait nouveau entre la date à laquelle il a reçu son avertissement, à savoir le 4 septembre 1998, et la date à laquelle son licenciement lui a été notifié, cette mesure, qui constitue une deuxième sanction pour les mêmes faits, ne peut être qu'invalidée,
- qu'à partir du moment où d'une part il n'a jamais dépassé les limites de son libre droit d'expression, et où d'autre part son travail a toujours été accompli avec compétence et conscience, l'avertissement lui-même était totalement injustifié.

Il réclame en conséquence le bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, soit une somme de 29.888,41 F, déduction faite de l'indemnité de congédiement ;

Soulignant enfin qu'au regard des circonstances dans lesquelles il lui a été notifié (avec légèreté et précipitation confinant à l'abus de droit), ce licenciement présente un caractère manifestement abusif, il réclame en dernier lieu l'allocation à son profit d'une somme de 100.000,00 F, à titre de dommages et intérêts ;

La SAM SACOME conclut pour sa part au rejet de l'intégralité des prétentions formées à son encontre ;

Elle invoque à cet effet les moyens suivants :

- en ce qui concerne la demande de rappel de salaires

a BO ne pouvait accéder à la position II au mois de novembre 1996, l'article 21 de la Convention Collective de référence imposant deux conditions cumulatives, à savoir avoir atteint l'âge de 27 ans et avoir accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif,

La Convention Collective Monégasque des Métaux n'étant pas applicable aux cadres de la Métallurgie en poste à MONACO, a BO ne saurait se voir allouer une prime d'ancienneté, dont ne bénéficient pas au demeurant les cadres de la région économique voisine,

Un rappel de salaires bruts de 22.876,25 F ayant été effectué à son profit au cours du mois de novembre 1998, ce dernier se trouve désormais rempli de ses droits.

- en ce qui concerne le licenciement

a BO ayant démontré son incompetence à s'organiser et à apprécier les priorités dans son travail tout comme son incapacité à instaurer des relations constructives avec ses interlocuteurs internes et externes, la Société, au lieu d'envisager immédiatement la rupture de son contrat de travail, lui a donné une nouvelle chance en l'affectant à un poste de moindre responsabilité mais sans perte de salaire,

En se refusant, sans donner d'explication, à exécuter son contrat de travail alors qu'il avait l'obligation de le faire, même en protestant sur ses nouvelles conditions de travail dont il lui aurait alors appartenu de prouver le caractère substantiel, dans un contexte où il avait été repêché par la Société malgré ses échecs, a BO a commis un acte d'indiscipline grave, justifiant son licenciement immédiat, sans préavis ni indemnité de rupture,

les échecs professionnels d'a BO et son comportement justifiant amplement qu'il soit mis fin à son contrat de travail, le licenciement ne peut être qualifié d'abusif.

SUR CE,

1) Sur la demande de rappel de salaires

a) Salaire minimum et indemnité monégasque de 5 %

En application des dispositions combinées de l'article 11 alinéa 2 de la loi n° 739 du 16 mars 1963, lequel prévoit que les salaires minima primes et indemnités de toute nature des personnes travaillant en Principauté de MONACO ne peuvent être inférieurs à ceux qu'elles auraient obtenus, 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, et des articles 20 et suivants de la Convention Collective Nationale Française des Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie du 13 mars 1972, étendue par Arrêté du 27 avril 1973, a BO devait bénéficier, suite à son embauche le 18 octobre 1993 comme ingénieur qualité, du salaire minimum afférent aux coefficients suivants :

Position I

76 du 18/10/1993 au 18/10/1994

84 du 18/10/1994 au 18/10/1995

92 du 18/10/1995 au 18/10/1996

Position II

compter du 18/10/1996 et jusqu'à son licenciement.

Dès lors en effet que l'article 21 de la Convention Collective Nationale susvisée subordonne le passage « obligatoire » à la Position II à la double condition cumulative suivante :

- avoir accompli une période de trois années en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise,
- avoir atteint l'âge de 27 ans,

a BO, qui ne justifie d'aucune autre expérience professionnelle en qualité d'ingénieur ou cadre que celle acquise au sein de la SAM SACOME, ne pouvait accéder à la position II que le 18 octobre 1996 ;

Les parties s'accordant pour admettre que les salaires versés à a BO pour la période du 18 octobre 1993 au 18 octobre 1996, date de son passage en position II, sont supérieurs aux minima indiqués dans la Convention Collective, ce dernier ne peut prétendre à aucun rappel pour la période considérée, sauf en ce qui concerne l'indemnité monégasque de 5 %, au titre de laquelle il est en droit d'obtenir la somme de :

$(11.450 \text{ F} + 572,70 \text{ F}) - 12.000 \text{ F} = 26,70 \text{ F} \times 10$ (période du 1er/01 au 31/10/96) soit au total 267,00 F ;

Pour la période postérieure au 1er novembre 1996 le rappel de salaire dû à a BO doit se calculer ainsi :

Tableau non reproduit

soit un rappel total de $267,00 \text{ F} + 24.480,72 \text{ F} = 24.747,72 \text{ F}$

auquel il doit être ajouté les congés payés y afférents soit :

$24.747,72 \text{ F} + 2.474,77 \text{ F} = 27.222,49 \text{ F}$.

L'employeur ayant versé à a BO à ces divers titres une somme de 22.876,25 F au cours du mois d'octobre 1998, ce dernier ne peut prétendre qu'à l'allocation d'un rappel complémentaire de 4.346,24 F ;

b) Prime d'ancienneté

C'est à juste titre que la SAM SACOME soutient qu'en sa qualité de cadre a BO n'est pas fondé à obtenir le bénéfice de la prime d'ancienneté allouée aux « collaborateurs » par l'article 19 de la Convention Collective Monégasque des Métaux, enregistrée le 25 mai 1956 et étendue par arrêté ministériel du 22 juin 1960 ;

Replacé dans son contexte, et en tenant compte des guillemets dont il est assorti, le collaborateur ne doit pas, à l'évidence, être pris dans le sens étymologique donné par le Dictionnaire LAROUSSE, de celui qui « travaille avec un autre ou d'autres » ;

Il ne peut donc s'entendre, contrairement à ce que soutient a BO, comme visant l'ensemble du personnel salarié, cadre ou non cadre ;

La lecture des autres dispositions de cette Convention, et notamment de ses articles 7 (période d'essai) et 8 (délai congé) démontre au contraire que dans l'esprit des rédacteurs de ce document, le «collaborateur» constitue une catégorie distincte de personnel qui n'est, ni les ouvriers, ni les cadres maîtrise et assimilés ;

a BO sera dès lors débouté de la demande qu'il a présentée à ce titre ;

2) Sur le licenciement

a) Sur la qualification de faute grave et la validité du motif

Il est constant en l'espèce que le licenciement prononcé à l'encontre d'a BO sanctionne le refus de ce salarié d'obtempérer aux instructions de son employeur, en ne rejoignant pas la nouvelle affectation qui lui avait été assignée verbalement le 3 septembre et confirmée par écrit le 8 septembre à 9 H 30 ;

Il résulte toutefois des pièces versées aux débats que le nouveau poste dévolu à ce salarié se situait, de l'aveu même de la SAM SACOME (cf. conclusions du 24 juin 1999 page 7), à un « moindre » niveau de responsabilité, en ce que notamment a BO devait être « encadré par un chef d'atelier, ce qui l'affranchissait de toute obligation de s'organiser lui-même » ;

S'agissant d'un salarié, recruté comme ingénieur qualité et disposant depuis son embauche du statut de cadre, qui ne relevait, en dernier lieu (cf. lettre de Monsieur GO en date du 30 janvier 1998) que de la responsabilité hiérarchique du Directeur Général et disposait (cf. même document) d'une indépendance d'organisation et d'une autorité reconnues, la nouvelle affectation qui lui a été attribuée par la note de service du 8 septembre 1998 ne constitue pas un simple changement des conditions de travail décidée par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction, que le salarié ne pouvait refuser, mais une modification d'un élément essentiel du contrat de travail ;

En effet, dès lors qu'a BO, à la lecture de la note de service susvisée :

- se trouvait placé sous l'autorité directe du chef de l'atelier du Quai Antoine 1er,
- devait se voir assigner au fur et à mesure ses tâches, dont seul le cadre général était défini, par son supérieur hiérarchique,
- avait l'obligation, pour tous les contacts nécessaires ou utiles à son travail avec l'extérieur de la Société, de passer impérativement par son chef,
- devait fournir ponctuellement chaque fin de semaine un compte rendu écrit de son activité ; le contenu de ses attributions et l'importance de ses responsabilités (et notamment son degré de subordination à la Direction Générale ainsi que son niveau hiérarchique) se trouvaient profondément modifiés.

Ces modifications d'éléments essentiels du contrat de travail d'a BO ne pouvant lui être imposées, et l'assentiment de celui-ci n'ayant été ni obtenu, ni même sollicité, nonobstant les termes de la correspondance adressée le 5 septembre 1998 par a BO à son employeur, l'invitant à lui formuler sa proposition de nouvelle affectation « conformément aux règles du droit du travail », le refus de ce salarié d'occuper son nouveau poste ne constitue pas une faute grave ;

En outre, en infligeant à a BO le 1er septembre 1998 un avertissement, la SAM SACOME avait épuisé son pouvoir disciplinaire, relativement aux fautes énoncées dans cette correspondance, qu'il s'agisse du comportement du salarié envers les clients, les fournisseurs, et la direction de l'entreprise, ou la qualité et la quantité de son travail ;

Elle ne pouvait donc, en l'absence de faits nouveaux survenus entre la notification de cet avertissement et le 8 septembre 1998, sanctionner une deuxième fois ces mêmes griefs par un congédiement ;

Le licenciement d'a BO n'est donc pas davantage justifié par un motif valable au sens de l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ;

Compte tenu de son ancienneté de services et du montant de sa rémunération mensuelle convenue, ce dernier est en conséquence fondé à obtenir l'allocation à son profit des sommes suivantes, étant observé qu'en application de l'article 42 de la loi du 16 mai 1946 modifiée, à défaut d'avoir augmenté ses demandes lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation, a BO ne peut prétendre qu'au bénéfice des sommes visées dans sa requête introductive d'instance :

Indemnité de préavis (3 mois s'agissant d'un cadre) : soit $13.588,00 \text{ F} \times 3 = 40.764,00 \text{ F}$

Congés payés sur le préavis : 4.076,40 F

Indemnité de congédiement : $(13.588,00 \times 5) / 10e = 6.794,00 \text{ F}$

Indemnité de licenciement : $(13.588,00 \text{ F} \times 62) / 25 = 33.698,24 \text{ F}$

dont à déduire le montant de l'indemnité de congédiement non cumulable, soit 6.794,00 F, soit un solde de 26.904,24 F en la faveur d'a BO ramené, en application de l'article 42 susvisé, à la somme de 26.250,13 F

b) Sur le caractère abusif du licenciement

Alors qu'il appartient au salarié qui sollicite l'allocation des dommages et intérêts prévus à l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 de prouver, outre le préjudice subi, la faute commise par l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail, force est de constater en l'espèce que cette preuve n'est nullement rapportée par a BO ;

Ce dernier se borne en effet à affirmer que la légèreté et la précipitation avec lesquelles son congédiement lui a été notifié sont caractéristiques de l'abus de droit, aussi bien quand à la forme qu'au fond ;

Il résulte au contraire des correspondances échangées entre les parties et notamment de la lettre d'avertissement adressée le 23 décembre 1996 à a BO sanctionnant, après divers reproches oraux, son incapacité à s'organiser et son

manque d'efficacité, ainsi que du courrier du 30 janvier 1998 soulignant, après avoir relevé une amélioration dans l'organisation du travail de ce salarié, que sa performance « restait toujours en deçà de ce que son employeur pouvait escompter quand il lui a confié ce poste important quatre ans auparavant », que la SAM SACOME, en l'état de l'insuffisance professionnelle de ce salarié et de ses relations difficiles avec la clientèle (cf lettres de fournisseurs versées aux débats), n'a pas commis d'abus de droit en mettant fin à son contrat de travail ;

a BO ne pourra dès lors qu'être débouté de sa demande de dommages et intérêts ;

3) Sur l'exécution provisoire

Aucune circonstance particulière justifiant que soit ordonnée l'exécution provisoire de la présente décision n'étant invoquée par le salarié, la demande à ce titre ne peut prospérer ;

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement d'a BO n'est justifié ni par une faute grave, ni par un motif valable ;

Dit en revanche qu'il ne revêt pas de caractère abusif ;

Condamne en conséquence la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SACOME à payer à a BO les sommes suivantes :

4.346,24 Francs (quatre mille trois cent quarante-six francs et vingt-quatre centimes) à titre de rappel de salaires, en ce compris l'indemnité de congés payés y afférente,

40.764,00 Francs (quarante mille sept cent soixante-quatre francs) à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

4.076,40 Francs (quatre mille soixante-seize francs et quarante centimes) au titre des congés payés sur le préavis,

6.794,00 Francs (six mille sept cent quatre-vingt-quatorze francs) à titre d'indemnité de congédiement, ces diverses sommes portant intérêts à compter de la convocation de l'employeur en conciliation ;

26.250,13 Francs (vingt-six mille deux cent cinquante francs et treize centimes) à titre d'indemnité de licenciement, laquelle produira intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Déboute a BO du surplus de ses prétentions ;

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SACOME aux entiers dépens.