

Tribunal du travail, 30 novembre 2000, d JA c/ o BO

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	30 novembre 2000
<i>IDBD</i>	6510
<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/2000/11-30-6510>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour insuffisance professionnelle reposant sur des éléments vérifiables - Contrats successifs au service de plusieurs employeurs dans les mêmes lieux - Existence de la même entreprise non démontrée - Indemnité de congédiement non due

Résumé

La réalisation d'un audit dans une entreprise n'a pas pour effet de dispenser les salariés de l'exécution de leurs tâches habituelles ni de les affranchir des responsabilités qui leur sont normalement dévolues. Dès lors que l'existence de la même entreprise n'est pas démontrée, les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 ne sont pas applicables.

Un technicien aquacole embauché successivement par différentes entités est licencié pour fautes professionnelles par son dernier employeur. Devant le tribunal du Travail où il a attrait celui-ci, il demande que lui soit reconnue une ancienneté correspondant à ses différents emplois au même lieu géographique, afin de bénéficier des indemnités de rupture. Il estime son licenciement abusif. L'employeur se fonde sur un rapport d'audit pour démontrer la réalité des fautes, la présence occasionnelle des auditeurs, ne le dispensant pas de ses tâches habituelles de maintenance et de surveillance, éludées en l'espèce.

Le Tribunal du Travail s'attache en premier lieu à la détermination de l'ancienneté du salarié qui conditionne le droit à l'indemnité de congédiement et constate que, ne démontrant pas la perpétuation de la même entreprise au sens économique du terme, il ne totalise pas les deux années révolues nécessaires pour en bénéficier. S'agissant de la validité du motif de licenciement, le tribunal estime rapportée la preuve que le salarié ne s'est pas acquitté correctement de ses missions de surveillance, nettoyage et maintenance du matériel et juge l'insuffisance professionnelle suffisamment caractérisée. Celle-ci, en effet, n'est pas fondée sur une appréciation purement subjective mais repose bien sur des éléments concrets vérifiés. Aucune indemnité n'est d'avantage due au titre d'un abus inexistant en l'espèce.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 2 septembre 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 30 septembre 1997 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur d JA, en date des 20 novembre 1997, 2 avril 1998, 15 octobre 1998, 25 mars 1999 et 16 décembre 1999 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur o BO, en date des 22 janvier 1998, 2 juillet 1998, 14 janvier 1999, 8 juillet 1999 et 3 mars 2000 ;

Où Maître Yann LAJOUX, avocat-stagiaire à la Cour d'Appel de Monaco, substituant Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur d JA, et Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur o BO, 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 ;

d JA a été embauché par la SAM Pisciculture Marine le 22 janvier 1990 en qualité de technicien aquacole ;

Par lettre en date du 26 juin 1995, il a été licencié de cet emploi pour motif économique, en raison de la « *fermeture de la Société* » ;

Du 1er septembre 1995 au 31 décembre 1995, il a été recruté en la même qualité par le Musée Océanographique de MONACO, dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ;

Embauché en dernier lieu le 1er janvier 1996 par o BO exploitant sous l'enseigne « LE MUSOIR », toujours comme technicien aquacole, d JA a été licencié le 2 juin 1997 pour fautes professionnelles ;

Il lui était essentiellement reproché d'avoir :

– en n'assurant pas correctement la maintenance des pompes (principale et de secours), lesquelles constituent « *l'organe technique de base* » pour garder en vie le stock de poissons, causé un préjudice financier de l'ordre de 80.000,00 F à son employeur, lors d'un incident survenu le 1er avril 1997,

– en ne maintenant pas totalement fermée, en période de ponte, la surverse à l'égout du bassin, été à l'origine de la perte, entre le 2 et le 9 mai 1997, d'environ 20 à 25 % des œufs,

– en ne communiquant pas aux personnes en charge de l'audit toutes les informations qui leur étaient nécessaires mis en danger l'évolution de l'entreprise, en ne permettant pas l'analyse comparative de ces informations vitales pour les orientations des stratégies à suivre.

Soutenant d'une part que nonobstant les modifications de structure successivement intervenues, il exerçait dans les mêmes lieux la même fonction au service de la même entreprise depuis le 22 janvier 1990 et qu'il était en droit dans ces conditions de bénéficier des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 et d'autre part que son licenciement était non seulement dépourvu de motif valable, mais encore abusif, d JA, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 29 septembre 1997, a attrait son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit des sommes suivantes, majorées des intérêts légaux échus à compter de la citation introductive d'instance :

- 10.118,36 F, à titre d'indemnité de congédiement,
- 35.919,45 F, représentant, après déduction de l'indemnité de congédiement non cumulable, le montant de l'indemnité de licenciement lui revenant,
- 250.000,00 F, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

À la date fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils puis, après vingt-trois renvois contradictoires intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été débattue lors de l'audience du 26 octobre 2000 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé, après prorogation, ce jour 30 novembre 2000 ;

d JA expose en premier lieu à l'appui de ses prétentions que nonobstant la dissolution de la Société P2M, l'activité commerciale de cette entreprise d'aquaculture s'est en réalité poursuivie dans le local annexe sis au MUSOIR de la Digue de Fontvieille et ce avec le personnel qui s'y trouvait affecté ;

Qu'en effet le Musée Océanographique n'a assuré le rôle d'employeur pendant une période intérimaire de quatre mois que dans l'attente de l'immatriculation, en qualité de commerçant personne physique, d'o BO ; qu'en conséquence, dès lors que la même entreprise a ainsi continué à fonctionner sous des directions successives, les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 doivent recevoir application en l'espèce ; qu'il doit dès lors lui être reconnu une ancienneté de sept ans et demi, avec toutes ses conséquences de droit ;

Il soutient par ailleurs que son licenciement ne repose pas sur un motif valable, les griefs invoqués dans la lettre de rupture étant à la fois fallacieux et injustifiés.

Il fait observer en substance à cet effet :

- que le rapport d'audit, sur lequel l'employeur s'appuie pour démontrer la réalité des fautes qui lui sont imputées, doit être manipulé avec « *la plus grande circonspection* » compte tenu d'une part de ses incohérences et d'autre part du manque total d'indépendance de la Société CANNES AQUACULTURE,
- que les incidents affectant le fonctionnement des pompes ont pour origine essentielle la vétusté de ces installations (laquelle avait été signalée, à plusieurs reprises par ses soins à o BO) et le refus de ce dernier, pour des considérations d'ordre financier, de procéder aux investissements qui s'imposaient, alors qu'en l'état de ses connaissances et de ses compétences en matière aquacole celui-ci aurait dû être conscient du caractère obsolète de l'outil de travail ; qu'en tout état de cause lesdites installations ne se trouvaient plus pendant les trois - quatre semaines précédant les pannes sous sa responsabilité, mais sous celle des préposés de la Société CANNES AQUACULTURE, lesquels avaient précisément reçu mandat de vérifier leur état et d'intervenir pour prévenir tout fonctionnement défectueux,
- qu'on ne peut davantage lui imputer la responsabilité de la prétendue perte des œufs, qui n'est établie par aucun élément sérieux, hormis les déclarations sujettes à caution de Messieurs TO et GU,
- que la communication aux auditeurs d'informations d'ordre commercial, qui relevait des attributions de Monsieur CA, a été assurée en temps et en heure par celui-ci,
- qu'en « *huit ans de bons et loyaux services* », aucun reproche ne lui a jamais été adressé.

Soulignant en outre qu'en usant de faux griefs, en dénigrant ses compétences ainsi qu'en lui interdisant le 5 juin 1997 au matin l'accès à son lieu de travail par un cadenas, o BO a non seulement agi à son encontre avec précipitation et légèreté, mais également démontré son intention de lui nuire, il prétend enfin que son licenciement revêt un caractère manifestement abusif ;

Il sollicite en conséquence du Tribunal du Travail qu'il fasse droit à l'intégralité des prétentions contenues dans sa requête introductive d'instance, telles qu'elles ont été exposées et détaillées ci-dessus ;

o BO conclut pour sa part à l'entier débouté des demandes formées contre lui par d JA ;

Il invoque à cette fin, en substance, les éléments suivants :

- la finalité de l'article 15 de la loi n° 729 est de permettre aux salariés d'une entreprise d'éviter d'être licenciés, pour motif économique, en cas de modification de la situation juridique de leur employeur, en prévoyant dans cette hypothèse le maintien de leur contrat de travail ; en conséquence, dès lors que d'une part chaque contrat successif a été rompu et que d'autre part l'ancienneté de d JA au sein de la SAM P2M a été indemnisée par le versement à ce dernier de l'indemnité de congédiement légale, les dispositions de ce texte ne peuvent s'appliquer en l'espèce,
- les fautes professionnelles reprochées à d JA sont amplement caractérisées par le rapport d'audit, lequel a été commandé le 5 mars 1997, soit antérieurement à la lettre de licenciement pour motif économique du 31 mars 1997 et ne peut donc sérieusement être considéré comme un moyen de se débarrasser à moindre frais de ce salarié,

- il entrerait dans les fonctions de d JA, embauché en qualité de technicien aquacole, d'assurer la maintenance et la surveillance du matériel, où à tout le moins d'attirer l'attention de son employeur (ce qu'il ne justifie pas avoir fait) sur la nécessité de le réviser ou de le changer, la présence ponctuelle et occasionnelle des auditeurs dans l'entreprise ne dispensant pas les employés de leurs tâches habituelles (cf. lettre de rappel du 15 mai 1997),

- il appartenait également à d JA, qui était chargé avec Monsieur BA de tenir le cahier d'élevage sur la production, de fournir aux auditeurs les renseignements d'ordre technique (et non commercial) en sa possession.

Soulignant que l'ensemble des documents versés aux débats démontre que d JA a non seulement fait preuve de laxisme et d'incompétence mais également d'obstruction aux décisions prises par son employeur, il estime en définitive que le licenciement de ce salarié a été mis en œuvre pour un motif valable et qu'il ne revêt en outre aucun caractère abusif ;

SUR CE,

1) Sur la détermination de l'ancienneté de d JA

Il est constant en droit que les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, dont la finalité est de garantir aux salariés la stabilité de leur emploi, ne doivent recevoir application que dans les cas où la même entreprise continue de fonctionner sous une direction nouvelle ;

En l'espèce, si o BO a certes poursuivi dans le cadre de l'entreprise en nom personnel qu'il a créée le 1er janvier 1996 sous l'enseigne LE MUSOIR, une partie de l'activité d'aquaculture antérieurement exercée, jusqu'à sa dissolution, par la SAM P2M, il n'en demeure pas moins que d JA, entre le 1er septembre 1995, terme de son préavis chez P2M et le 1er janvier 1996, date de son recrutement par o BO, a été embauché par le Musée Océanographique de MONACO dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée pour une durée de quatre mois (cf permis de travail et fiche de paye) ;

Si d JA soutient certes dans ses écritures qu'il n'a jamais travaillé dans l'enceinte du Musée, pour le compte de cet établissement, mais qu'il a en réalité continué d'effectuer pendant ces quatre mois son travail de technicien aquacole au port de Fontvieille, force est de constater toutefois qu'il n'en justifie par aucune pièce pertinente, la note d'information établie courant février 1996 par o BO et ses collaborateurs, à l'intention de leurs clients et fournisseurs, faisant allusion à « *l'intervention du Musée Océanographique* » n'étant, à cet égard, pas suffisamment explicite ;

Dès lors qu'il n'est ainsi pas démontré que la même entreprise, au sens économique du terme se soit perpétuée, les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 ne sont pas applicables en l'espèce ;

En tout état de cause, à partir du moment où d JA n'a contesté devant le Tribunal du Travail ni le licenciement économique qui lui a été notifié consécutivement à la dissolution de la Société P2M et à l'occasion duquel il a perçu une indemnité de congédiement (improprement qualifiée de licenciement) s'élevant à 5.989,00 F, ni l'arrivée à son terme du contrat de travail à durée déterminée conclu avec le Musée Océanographique, à l'occasion de laquelle il a reçu une prime dite de précarité de 3.055,31 F, ce dernier ne peut sérieusement remettre en cause, dans le cadre de la présente instance, l'existence des contrats successifs de travail au service de plusieurs employeurs dont il a bénéficié ;

Faute de remplir, à la date d'effet de la rupture intervenue le 2 juin 1997, la condition d'ancienneté (deux ans révolus) prévue par l'article 1er de la loi n° 845 du 27 juin 1968, d JA, bien qu'il n'ait pas été licencié pour faute grave, ne peut donc prétendre au bénéfice de l'indemnité de congédiement qu'il sollicite ;

2) Sur la validité du motif de licenciement

Dès lors qu'elle n'est pas fondée sur une appréciation purement subjective de l'employeur, mais repose au contraire sur des éléments concrets susceptibles de vérification, l'insuffisance professionnelle d'un salarié constitue un motif valable de licenciement ;

Il est constant en l'espèce que le 1er avril 1997 de graves incidents ont affecté le fonctionnement de l'exploitation aquacole d'o BO, se traduisant concrètement par l'arrêt de la pompe principale permettant l'adduction d'eau, suite à une déficience du bobinage du moteur, et par la déficience de la pompe de secours prévue pour assurer le relais dans cette hypothèse ;

Qu'à la suite de ces deux pannes, l'alimentation en eau du « MUSOIR » a été provisoirement interrompue ;

Il résulte par ailleurs des conclusions du rapport d'audit commandé le 5 mars 1997 à l'EARL CANNES AQUACULTURE par o BO, dans le cadre d'une restructuration de son activité, que ces pannes trouvent leur origine dans une maintenance « *tout à fait déficiente de ces appareils* », les vérifications effectuées par des plongeurs et un auditeur ayant révélé que les crépines du système de prise d'eau extérieure se trouvaient totalement colmatées par des moules, de la vase et du sable concrétionné et enfin des fils de pêche ;

Il n'est pas contesté par d JA que la surveillance et l'entretien des installations techniques de l'exploitation, relevaient bien de ses attributions, en sa qualité de technicien aquacole ;

Si ce dernier se retranche certes aujourd'hui pour s'exonérer de toute responsabilité dans la surveillance du sinistre susvisé derrière la vétusté du matériel et le prétendu refus de l'employeur de procéder à des investissements qu'il jugeait trop onéreux, force est de constater toutefois qu'il ne justifie nullement (la seule pièce produite à cette fin concerne un salarié tiers à la présente procédure) avoir attiré l'attention d'o BO, préalablement au 1er avril 1997, sur les déficiences éventuelles qu'il aurait pu constater et les risques encourus, ni sur la nécessité de procéder, le cas échéant, à des réparations voire même au remplacement de certains équipements ;

De même d JA ne peut sérieusement prétendre que la surveillance des pompes, qui lui incombait en temps ordinaire, aurait été transférée pendant les trois - quatre semaines précédant l'incident aux préposés de l'EARL CANNES

AQUACULTURE, lesquels l'auraient en réalité pratiquement remplacé dans ses fonctions, alors que la réalisation d'un audit dans une entreprise n'a pas pour effet de dispenser les salariés de l'exécution de leurs tâches habituelles ni de les affranchir des responsabilités qui leur sont normalement dévolues ;

En outre le fait qu'o BO ait autorisé la Société CANNES AQUACULTURE, en charge de l'audit, à prendre le cas échéant les mesures nécessaires, aussi bien sur le plan humain que matériel, « pour la pérennité de l'exploitation » (cf note à l'enseigne du MUSOIR en date du 10 mars 1997) ne retirait nullement à Messieurs JA et BA « l'essentiel des prérogatives attachées à leurs fonctions » ;

d JA est au surplus mal venu à soutenir que la survenance des incidents du 1er avril serait imputable à l'incompétence des auditeurs de CANNES AQUACULTURE, lesquels auraient été « incapables d'appréhender le mauvais fonctionnement de la pompe principale et de prévenir le mauvais état de la pompe de secours », alors que ceux-ci venaient juste de commencer leur mission d'investigation au sein du MUSOIR, prévue pour durer au moins deux mois, cette période pouvant être prolongée si des investissements complémentaires non identifiés s'avéraient nécessaires ;

Enfin le fait qu'il ait été réalisé par les préposés d'une société (CANNES AQUACULTURE) filiale du groupe représentant la majorité du capital social dans la SAM Ecloserie Marine de MONACO, laquelle a semble-t-il ultérieurement repris la partie strictement commerciale de l'activité d'o BO (cf note du MUSOIR en date du 20 mars 1997), ne saurait, à lui seul, retirer au rapport d'audit tout caractère probant, alors que :

1) la mission d'audit a été commandée par o BO le 5 mars 1997, soit antérieurement à la notification à d JA de son licenciement économique (ultérieurement annulé),

2) la compétence technique de la Société CANNES Aquaculture pour procéder à ces investigations est indiscutable,

3) les constatations d'ordre purement matériel faites par les auditeurs sur le défaut de maintenance des installations (pompes, prises d'eau, vannes) ainsi que sur leur vétusté ne sont pas utilement contestées par d JA.

Dès lors en définitive qu'il est ainsi démontré que d JA ne s'est pas acquitté correctement de ses missions de surveillance, nettoyage et maintenance du matériel, l'insuffisance professionnelle de ce salarié est en l'espèce suffisamment caractérisée ;

L'analyse des correspondances échangées entre o BO et d JA étant en outre suffisamment révélatrice du défaut de coopération manifesté par celui-ci à l'égard des auditeurs, voire même de son obstruction à l'accomplissement de leur mission, le licenciement de ce salarié a été mis en œuvre pour un motif valable, au sens de l'article 2 de la loi n° 845 ;

3) Sur le caractère abusif du licenciement

Faute pour d JA d'avoir établi la légèreté blâmable et la précipitation dont son employeur aurait fait preuve à son égard, le licenciement ne peut être qualifié d'abusif ;

d JA ne peut donc prétendre au bénéfice des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729 ;

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de d JA est intervenu pour un motif valable ;

Dit en outre que cette mesure ne revêt aucun caractère abusif ;

Déboute en conséquence d JA de l'intégralité de ses prétentions ;

Le condamne aux entiers dépens.