

Tribunal du travail, 3 mai 2001, g. SP. c/ la SAM Société des Bains de Mer

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 mai 2001
<i>IDBD</i>	6549
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Sécurité au travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2001/05-03-6549>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour désorganisation du service à l'expiration du délai de six mois d'arrêt pour maladie - Loi n° 729, article 16 - Article 25 de la Convention Collective de l'Hôtellerie - Licenciement sans motif valable

Résumé

Il résulte de la combinaison des textes de la loi n° 729, article 16 et de la Convention Collective de l'Hôtellerie que l'employeur qui licencie à l'expiration de la période de suspension, doit justifier d'un motif objectif valable de rupture non fondé sur l'état de santé.

Un salarié, « Chef de département bar », embauché en 1965, en arrêt maladie depuis 6 mois, est licencié le 6 novembre 1997 en raison « d'importants problèmes d'organisation au sein du service » dans lequel il était affecté et de la nécessité « de procéder à (son) remplacement ». Estimant son licenciement injustifié au regard tant de l'article 16 de la loi n° 729 du mars 1963 que des dispositions de l'article 25 de la Convention Collective Monégasque de l'Industrie Hôtelière, précisant que les absences pour maladie ne constituent pas une cause de rupture du contrat, le salarié avait attiré son employeur devant le Bureau de jugement du Tribunal du travail en paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

L'employeur, de son côté, faisait valoir qu'il avait respecté le droit en vigueur en attendant l'issue de la période de suspension avant de licencier et que l'absence prolongée de ce chef de département, responsable du fonctionnement d'une brigade, constituait une gêne grave pour la bonne marche du service.

Le tribunal du travail retient d'abord l'application de la Convention Collective litigieuse dont les dispositions combinées avec l'article 16 de la loi n°729, imposent à l'employeur qui entend licencier un salarié, à l'expiration de la période légale de protection de justifier d'un motif objectif valable de rupture non fondé sur l'état de santé de celui-ci. Si les perturbations importantes dans l'entreprise constituent certes un motif valable de rupture, encore faut-il en justifier par des éléments concrets, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le motif de licenciement n'est pas valable et l'indemnité de licenciement est due, déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable déjà versée et plafonnée cependant à 6 mois de salaire. En revanche des dommages et intérêts ne sont pas dus, aucun abus dans la mise en œuvre de la rupture n'étant constaté.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 19 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 7 juillet 1998 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Monsieur g. SP., en date des 29 octobre 1998, 11 novembre 1999 et 18 mai 2000 ;

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 4 mars 1999, 3 février 2000 et 16 novembre 2000 ;

Après avoir entendu Maître Danièle RIEU, Avocat au barreau de Nice, au nom de Monsieur g. SP., et Maître Didier ESCAUT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER, en leurs plaidoiries ;

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 par la SBM à partir du 10 juillet 1965, d'abord sous contrats à durée déterminée puis à compter du 2 mai 1968 pour une durée indéterminée, en qualité de limonadier, chef de rang, attaché de direction, chef barman des « privés », premier barman, et enfin chef de département « Bar », g. SP. a été licencié le 6 novembre 1997, aux termes d'une lettre recommandée avec accusé de réception dont le contenu est le suivant :

« Depuis plus de six mois, soit depuis le 2 mai dernier, votre contrat de travail est suspendu pour des raisons médicales, ce qui occasionne d'importants problèmes d'organisation au sein du service dans lequel vous étiez affecté.

» Cette situation ne pouvant perdurer, nous sommes désormais contraints de pourvoir au poste que vous avez laissé vacant et de procéder à votre remplacement, ce qui nous amène à devoir prononcer votre licenciement. «.

Soutenant d'une part que le motif de rupture du contrat de travail invoqué par la SBM ne pouvait être considéré comme valable, et d'autre part que son licenciement revêtait, au regard des circonstances dans lesquelles il était intervenu, un caractère manifestement abusif, g. SP., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 6 juillet 1998, a attiré devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail son ancien employeur afin d'obtenir l'allocation à son profit, sous le bénéfice de l'exécution provisoire et avec intérêts de droit, des sommes suivantes :

- 150.099,12 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- 900.000,00 F, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,

soit un total de 1.050.099,12 F.

À la date fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils puis, après vingt renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 8 mars 2001, et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 3 mai 2001.

g. SP. fait valoir à l'appui de ses prétentions que les dispositions de l'article 16 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 ne permettent pas à l'employeur de mettre fin, ipso facto, au contrat de travail d'un salarié malade, aussitôt le délai de six mois expiré ; que par ailleurs, en application des dispositions de l'article 25 de la Convention Collective Monégasque de l'Industrie Hôtelière, dont les dispositions plus favorables à la loi concernent également les cadres, le terme générique « employés » n'ayant été utilisé en l'espèce que pour opposer les salariés des hôtels cafés et restaurants constitués en syndicat aux représentants patronaux de la même branche d'activité, les absences pour cause de maladie ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, tout salarié malade reprenant son emploi, pour autant qu'il ne demeure pas atteint d'une incapacité.

Qu'en outre et en tout état de cause, il appartenait à la SBM de justifier des importants problèmes d'organisation générés par son absence, qu'elle s'est contentée d'invoquer ainsi que des raisons concrètes et précises qui l'ont contrainte à pourvoir définitivement son poste de travail.

Il souligne, à cet effet, qu'à partir du moment où il n'était pas un cadre supérieur, mais un simple chef de département, son remplacement pouvait parfaitement être assuré temporairement par un autre cadre en fonction dans l'établissement voire même par un salarié recruté dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Il prétend en second lieu que ce licenciement, qui faisait suite à une mutation sanction totalement injustifiée, ne visant qu'à le décourager pour l'inciter à démissionner, alors qu'il a pour sa part tout au long de sa carrière « *servi la SBM avec conscience, compétence et professionnalisme* », revêt un caractère manifestement abusif ; que de même l'attitude adoptée postérieurement à la rupture du contrat de travail par la société défenderesse, en réponse aux démarches qu'il a entreprises pour obtenir sa réintégration, est significative de sa malveillance à son égard.

Estimant enfin avoir subi consécutivement à l'anéantissement pur et simple de trente années de vie professionnelle, à un âge où il est difficile, voire même impossible, de se relever, un important préjudice tant matériel que moral, il demande au Tribunal du Travail de faire droit à l'intégralité des prétentions contenues dans sa requête introductive d'instance, telles qu'elles ont été exposées et détaillées ci-dessus.

La SBM conclut pour sa part au rejet de l'intégralité des demandes formées à son encontre.

Elle fait valoir, en substance, à cet effet :

- qu'elle a respecté le droit en vigueur en attendant l'issue de la période de suspension du contrat de travail de g. SP. pour prononcer à l'encontre de ce dernier une mesure de licenciement ;
- que l'absence prolongée d'un cadre, chef de département, en charge de différents points de vente et responsable du fonctionnement d'une brigade composée de nombreux salariés, constituait à l'évidence une gêne grave pour la bonne marche du service ; qu'en conséquence le licenciement de ce salarié, mis en œuvre par l'employeur dans le cadre du pouvoir de direction reconnu à ce dernier, qui lui permet de prendre toutes les mesures de gestion et d'organisation utiles au bon fonctionnement de l'entreprise, repose bien sur un motif valable ;
- que les dispositions de l'article 25 de la Convention Collective invoquées par g. SP. ne sont pas applicables en l'espèce, cet accord ne concernant pas les cadres mais uniquement les employés et ouvriers ; qu'en tout état de cause ces dispositions n'interdisent pas pour autant à l'employeur de licencier son salarié, lorsque les absences prolongées perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise ;
- que la mutation dont a fait l'objet g. SP. ne constitue nullement une sanction déguisée, mais une mesure prise par l'employeur dans le cadre de son pouvoir de direction ; qu'en effet le poste attribué à ce salarié était un emploi de qualification importante, correspondant du point de vue des compétences exigées aux fonctions qu'il exerçait précédemment, et dont le niveau de rémunération était supérieur « *au pourcentage* » à celui du poste précédemment occupé ;

qu'en conséquence, à défaut pour g. SP. d'avoir caractérisé l'intention malveillante qu'il porte à son employeur, le licenciement ne peut être qualifié d'abusif ;

- qu'enfin et en tout état de cause, le préjudice allégué n'est nullement justifié, g. SP. ayant été embauché, peu après son licenciement en qualité de directeur de restaurant par la SAM Hôtel Métropole.

SUR CE,

1) Sur la validité du motif

En application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, le contrat de travail est suspendu pendant une durée limitée à six mois en cas d'empêchement du travailleur dû à une maladie ou à un accident médicalement constatés.

La Convention Collective de l'Hôtellerie, conclue le 1er juillet 1968 entre le Syndicat Patronal des Hôteliers, Restaurateurs et Limonadiers de MONACO et le Syndicat des Employés d'Hôtels Cafés et Restaurants de Monaco, dont les dispositions, contrairement à ce que soutient erronément la SBM, s'appliquent non seulement aux employés et ouvriers mais également aux cadres (cf. contenu des articles 7 - 8 et 37 visant expressément cette catégorie professionnelle), stipule par ailleurs en son article 25 que les absences justifiées par l'incapacité de travail résultant de maladie, d'accident ou d'accouchement ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

Il résulte de la combinaison de ces deux dispositions que l'employeur qui entend, à l'expiration de la période légale de suspension, procéder au licenciement d'un salarié doit justifier d'un motif objectif valable de rupture qui ne soit pas fondé sur l'état de santé de l'intéressé.

Si les perturbations apportées au fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié malade constituent incontestablement un motif valable de rupture du contrat de travail, encore faut-il toutefois que l'employeur justifie, par des éléments matériels objectifs susceptibles de vérification par le Tribunal, d'une part de l'existence et de l'importance de ces perturbations et d'autre part de la nécessité dans laquelle il se trouvait de procéder au remplacement définitif du salarié concerné.

En l'espèce, si la SBM se prévaut certes, d'abord dans la lettre de notification de la rupture puis dans ses conclusions postérieures des « *importants problèmes d'organisation* » auxquels elle aurait été confrontée, consécutivement à l'absence prolongée de g. SP., force est de constater toutefois que celle-ci, qui ne procède que par voie de simples affirmations, ne justifie par aucun élément concret de la réalité de ces problèmes d'organisation.

Le fait que g. SP. ait exercé des fonctions d'encadrement ne saurait en effet, compte tenu de la structure de la SBM et notamment du nombre de ses établissements et de l'importance de ses effectifs, en l'absence d'autres éléments, constituer en soi la preuve des perturbations alléguées, ni des conséquences néfastes de l'absence prolongée de ce salarié sur la bonne marche des services, ni encore moins de la déstabilisation de ceux-ci, étant rappelé en tout état de cause que le licenciement de ce salarié, qui a été mis en œuvre quatre jours seulement après l'expiration de la période de suspension, était exclusivement motivé par l'employeur dans l'attestation destinée à l'ASSEDIC par « *les absences maladie supérieures à six mois* ».

Le licenciement de g. SP. ayant ainsi été mis en œuvre pour un motif non valable, celui-ci est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

Compte tenu des importantes variations affectant la rémunération de l'intéressé, (payé en partie en fonction de l'excédent de masse), il y a lieu de retenir, pour calculer le montant de l'indemnité revenant à g. SP., le salaire moyen perçu par celui-ci au cours de ses douze derniers mois de travail, soit la somme de 25.016,52 F.

Sur cette base, l'indemnité revenant à g. SP., qui bénéficiait au sein de la SBM à la date d'effet de son licenciement d'une ancienneté de vingt-neuf ans et neuf mois, s'élève à

$(25.016,52 \text{ F} \times 357) / 25 = 357.235,90 \text{ F}$.

Le montant de l'indemnité de licenciement ne pouvant toutefois, en application de l'alinéa 3 du texte susvisé, excéder six mois de salaire, c'est en définitive une somme de $25.016,52 \text{ F} \times 6$ soit 150.099,12 F qui revient à ce titre à g. SP..

Il résulte des pièces du dossier (reçu pour solde de tout compte, attestation ASSEDIC) que g. SP. a perçu de son employeur lors de son licenciement une indemnité de congédiement d'un montant de 107.442,27 F.

Les indemnités de congédiement et de licenciement n'étant pas cumulables, il sera alloué à g. SP. la somme de $150.099,12 \text{ F} - 107.442,27 \text{ F}$, soit un solde en sa faveur de 42.656,85 F.

2) Sur le caractère abusif du licenciement

Il appartient au salarié, qui sollicite le bénéfice des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, de rapporter la preuve non seulement du préjudice qu'il estime avoir subi mais également de la faute qu'aurait commise son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture du contrat de travail.

Pour caractériser l'attitude fautive de son employeur, g. SP. prétend essentiellement d'une part que ce licenciement ferait suite à une mutation sanction et d'autre part qu'en lui proposant, suite aux diverses démarches effectuées par ses soins pour obtenir sa réintégration, un emploi de simple barman pour une durée limitée à six mois, la SBM aurait fait preuve à son égard d'une malveillance outrancière.

Dès lors qu'il résulte incontestablement des documents fournis à g. SP. le 22 mai 1997 par son employeur, que la rémunération afférente à l'emploi de responsable de la brigade du Sun Bar était non seulement équivalente mais même supérieure à celle dont celui-ci bénéficiait jusque-là, en sa qualité de responsable des bars du Casino, la SBM était en droit, dans le cadre de son pouvoir de direction lui permettant de prendre toutes mesures utiles au fonctionnement de l'entreprise, de modifier unilatéralement l'affectation de ce salarié.

g. SP. ne démontre par ailleurs nullement, ses affirmations étant à cet égard insuffisantes, que cette mutation constituerait en réalité une sanction destinée à le décourager et à l'amener à démissionner, le poste qui lui était attribué correspondant, semble-t-il, au contraire par sa dimension et les compétences exigées aux fonctions qu'il exerçait antérieurement.

En tout état de cause même si cette mutation pouvait effectivement être considérée comme une sanction, il appartenait à g. SP. de saisir en son temps le Tribunal du Travail de ce point de Droit.

Cette circonstance, survenue plus de six mois avant la notification de la rupture du contrat de travail, ne peut en effet constituer la démonstration du caractère abusif du licenciement.

La proposition de poste faite le 16 mars 1998 à g. SP., si elle présente certes un caractère pour le moins incongru... voire même déplacé, ne peut de même, dès lors qu'elle a été formulée plus de quatre mois après la notification du licenciement et alors que le préavis se trouvait expiré, illustrer la faute qu'aurait commise l'employeur dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat de travail.

Le caractère abusif du licenciement n'étant ainsi en définitive pas démontré, g. SP. doit être débouté de sa demande en dommages et intérêts.

3) Sur l'exécution provisoire

Aucune circonstance propre à justifier le prononcé de l'exécution provisoire n'étant invoquée par g. SP., cette demande sera également rejetée.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de g. SP. a été mis en œuvre pour un motif non valable.

Dit en revanche que cette mesure ne revêt aucun caractère abusif.

Condamne en conséquence la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER à payer à g. SP. la somme de :

- 42.656,85 Francs (quarante-deux mille six cent cinquante-six francs et quatre-vingt-cinq centimes), à titre d'indemnité de licenciement.

Déboute g. SP. du surplus de ses prétentions.

Ordonne le partage des dépens et dit qu'ils seront supportés, compte tenu de leurs succombances respectives, par moitié par chacune des parties.