

Tribunal du travail, 29 novembre 2001, b. GI. c/ la SAM d'Études de technique urbaine

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	29 novembre 2001
<i>IDBD</i>	6071
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Conditions de travail ; Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2001/11-29-6071>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour insuffisance professionnelle - Nécessité d'éléments objectifs matériellement vérifiables - Licenciement non fondé - Faux motif rendant le licenciement abusif

Résumé

L'insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs et vérifiables. Le faux motif rend le licenciement abusif.

Une secrétaire comptable, embauchée le 29 novembre 1999, est licenciée pour insuffisance professionnelle, par lettre du 3 juillet 2000 qui évoque diverses erreurs commises, des conversations téléphoniques personnelles incessantes et des retards réguliers au travail. Devant le Tribunal du travail où elle a attrait son employeur en paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages intérêts, elle soutient l'inconsistance du motif et le caractère abusif de la rupture. Son véritable motif résiderait dans une volonté de réduire les charges de secrétariat. L'employeur soutient, quant à lui, la régularité du licenciement, intervenu sans brusquerie ni légèreté blâmable, après un avertissement qui n'a pas modifié son insuffisance professionnelle caractérisée par des erreurs.

Le Tribunal du travail ne s'attachant qu'à l'insuffisance professionnelle, seul grief débattu, rappelle tout d'abord que ce type de licenciement doit reposer sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables par le juge. En outre, pour que la mauvaise exécution puisse être retenue, il importe que le salarié ait été en mesure d'exécuter normalement la tâche confiée. En l'espèce, les manquements ne peuvent caractériser un motif valable dans la mesure où il s'agit de fautes d'inattention de caractère mineur, sans erreur comptable, et qu'aucune observation n'a été formulée par l'employeur au cours des trois premières années d'exécution du contrat. De plus, la salariée avait vu ses responsabilités et son volume de travail augmenter en raison du développement de l'entreprise. Ainsi, l'insuffisance professionnelle de la dame b. Gl. n'était pas suffisamment caractérisée et elle pouvait prétendre au paiement d'une indemnité de licenciement, fonction de son ancienneté et de sa rémunération mensuelle brute, sous déduction du montant de l'indemnité de congédiement déjà perçue et non cumulable. Le caractère, en outre abusif du licenciement, résultait d'une attestation établie par l'employeur lui-même, à destination de l'ASEDIC, dans laquelle il indiquait que le licenciement avait été mis en œuvre, non pour motif personnel, mais pour des raisons d'ordre économiques, tenant à une restructuration de l'entreprise. Or, « *l'allégation par l'employeur d'un faux motif de rupture suffit incontestablement à conférer au licenciement un caractère abusif* ». Au vu de différentes considérations liées à l'âge de la salariée, son ancienneté, le temps mis par elle pour retrouver un emploi, il lui est alloué une somme de 39357,42 F à titre de dommages et intérêts.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 18 octobre 2000 ;

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 novembre 2000 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Mademoiselle b. Gl., en dates des 7 décembre 2000 et 15 février 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE dont le sigle est MONETEC, en dates des 11 janvier 2001 et 31 mai 2001 ;

Après avoir entendu Maître Karine ANANIE, avocat au barreau de Nice, substituant Maître François CHARRIERES, avocat au barreau de Nice, au nom de Mademoiselle b. Gl., et Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE dont le sigle est MONETEC, en leurs plaidoiries ;

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

Vu les pièces du dossier ;

Embauchée le 1er octobre 1996 par la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE en qualité de secrétaire comptable, b. Gl. a été licenciée de cet emploi par une lettre recommandée avec avis de réception en date du 3 juillet 2000, dont le contenu est le suivant :

« *Madame,*

» *En date du 29 novembre 1999, nous vous avons fait parvenir une lettre, par pli recommandé, suite aux diverses erreurs commises dans le cadre du poste de secrétaire comptable que vous occupez dans notre société depuis le 1er octobre 1996.*

« *Nous avons également souligné un certain nombre de points sur lesquels nous vous avons demandé de faire un effort et notamment en ce qui concerne votre conscience professionnelle.*

» Depuis cette date, la situation ne s'est absolument pas améliorée. Au contraire, aucune amélioration n'a été apportée à votre travail sur les points relevés dans le courrier du 29 novembre 1999, et vous n'avez fait que multiplier les erreurs d'étourderie, à savoir :

« - erreurs permanentes sur tous les documents que vous produisez, » fautes d'orthographe, erreurs de calculs, édition sans relecture,

« - d'autre part continuité dans les conversations téléphoniques personnelles incessantes dès que la Direction est absente,

» - retards réguliers à votre travail sous prétexte de manque de moyen de locomotion, train en retard ou grèves SNCF particulièrement.

« Madame, après vous avoir sans cesse signifié tous ces reproches, nous considérons que vous n'avez pas envie de modifier quoi que ce soit » dans votre comportement, de ce fait notre société a le regret de vous informer qu'elle ne peut pas continuer à collaborer avec vous.

« En conséquence, cette lettre tient lieu de départ du préavis de deux mois pour licenciement. ».

Soutenant d'une part que son insuffisance professionnelle n'était pas avérée et ne pouvait dès lors constituer un motif valable de rupture du contrat de travail, et d'autre part que son licenciement revêtait, au regard des circonstances l'ayant entouré, un caractère manifestement abusif, b. Gl. ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date de 6 novembre 2000, a attiré la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE, devant le Bureau de Jugement du Tribunal du travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit des sommes suivantes :

* 16.626,00 F, à titre d'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement, ces deux indemnités n'étant pas cumulables,

* 61.308,00 F, à titre de dommages et intérêts.

À l'audience fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils respectifs puis, après six renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue le 25 octobre 2001 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 29 novembre 2001.

b. Gl. soutient en premier lieu, à l'appui de ses prétentions, que le motif de licenciement invoqué par son employeur n'est pas avéré.

Elle fait valoir à cet effet que la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE a connu une augmentation importante de son activité au cours des trois années ayant suivi son embauche, qui s'est concrètement traduite par l'embauche de personnel supplémentaire ; qu'ainsi l'effectif, qui était de quatre à cinq salariés à l'origine, est passé à dix employés techniques à temps plein ou sous contrat renouvelable, lui confiant pour l'essentiel la frappe de leurs rapports ; que parallèlement elle a dû gérer une augmentation des communications téléphoniques, des correspondances clients et fournisseurs, de la réception de la clientèle, ainsi que, en ce qui concerne la comptabilité, la gestion d'un deuxième compte bancaire.

Elle estime dans ces conditions que dans ce contexte précis, et alors qu'elle a pris soin au cours du 1er trimestre 1999 d'attirer l'attention de son employeur sur les difficultés rencontrées et sollicité de ce dernier la création d'un poste supplémentaire ou en tout état de cause une réorganisation du travail, les quelques oublis ou erreurs qu'elle a pu exceptionnellement commettre le 25 novembre 1999 ne méritaient pas d'être sanctionnés par un avertissement ; que de même la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE ne peut sérieusement prétendre, en ne versant aux débats en tout et pour tout que trois documents, dont l'un était à usage interne de l'entreprise et les deux autres ne constituaient que de simples projets de contrats, destinés à être ultérieurement modifiés en fonction des éléments fournis par leur signataire, que la situation ne se serait « absolument pas améliorée ».

Elle prétend en outre que l'argument avancé par la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE, selon lequel sa remplaçante parviendrait à s'acquitter des mêmes tâches de façon tout à fait satisfaisante, ne peut retenir l'attention du Tribunal, dès lors que l'exactitude de cette affirmation ne peut être concrètement vérifiée, en l'absence de toute pièce justificative.

Après avoir souligné que la salariée embauchée pour la remplacer perçoit un salaire nettement inférieur à celui dont elle bénéficiait, elle soutient en second lieu que le véritable motif de la rupture réside dans le souci de l'employeur de réduire ses charges de secrétariat ; qu'en conséquence ce licenciement, mis en œuvre pour un motif fallacieux, revêt un caractère abusif.

Elle demande en conséquence à la présente juridiction d'une part de sanctionner la non validité du motif invoqué en lui accordant la somme de 16.626,00 F, à titre d'indemnité de licenciement, et d'autre part de réparer l'important préjudice à la fois matériel et moral qu'elle a subi par l'allocation d'une somme de 61.308,00 F, à titre de dommages et intérêts, outre une somme de 10.000,00 F, à titre de dommages et intérêts complémentaires, afin de réparer le préjudice direct engendré par la procédure diligente pour faire valoir ses droits.

La SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE, à l'enseigne MONETEC conclut pour sa part au rejet de l'intégralité des prétentions formées à son encontre par b. Gl.

Elle invoque à cette fin, en substance, les moyens suivants :

- L'affirmation de b. Gl., selon laquelle la charge de travail correspondant au poste qu'elle occupait aurait été excessive, est fautive et ne constitue en réalité qu'une excuse destinée à faire croire que les nombreux manquements professionnels constatés étaient la conséquence d'un surmenage ; la preuve du contraire réside

en tout état de cause dans le fait que la salariée embauchée en remplacement de b. Gl. parvient parfaitement à assumer le travail qui lui est confié et qui correspond à ce qu'un salarié normalement diligent peut accomplir.

- Le licenciement de b. Gl. a été mis en œuvre, après qu'un avertissement circonstancié l'invitant à modifier son attitude et à se montrer à l'avenir plus attentive et plus consciencieuse lui ait été notifié, en raison de son insuffisance professionnelle, laquelle s'est concrètement traduite par des fautes nombreuses d'inattention ou d'étourderie, de nature à porter atteinte à la réputation de l'employeur et dont la preuve est suffisamment rapportée par les pièces produites aux débats.
- La rupture du contrat de travail, qui ne s'est accompagnée d'aucune brusquerie ou d'aucune légèreté blâmable et qui ne procède pas en outre d'un faux motif, ne peut être qualifiée, au regard de la jurisprudence des juridictions de la Principauté de MONACO, d'abusives, ce qui exclut l'allocation des dommages et intérêts sollicités.

SUR CE,

1) SUR LA VALIDITÉ DU MOTIF DE LICENCIEMENT

L'employeur ne s'étant pas prévalu, dans le cadre du présent débat judiciaire, des griefs numéros 2 et 3 qu'il a invoqués dans la lettre de licenciement à savoir la «*continuité dans les communications téléphoniques personnelles dès que la Direction est absente*» et, les «*retards réguliers à votre travail*», il convient de s'en tenir, pour apprécier la validité du motif de la rupture du contrat de travail de b. Gl., au premier de ces trois griefs, à savoir l'insuffisance professionnelle de l'intéressée, laquelle se serait concrètement traduite par «*des erreurs permanentes sur tous les documents produits, des fautes d'orthographe, des erreurs de calculs, et des éditions de pièces sans relecture.*».

Il est constant en droit que la mauvaise exécution par le salarié des tâches qui lui sont confiées constitue un motif valable de rupture du contrat de travail.

Que toutefois le licenciement pour insuffisance professionnelle, comme tout licenciement pour un motif inhérent à la personne du salarié, doit reposer sur des éléments objectifs, matériellement vérifiables par le Tribunal.

Qu'en outre, pour que la mauvaise exécution du travail puisse être retenue, encore faut-il que le salarié ait été en mesure d'exécuter normalement la tâche qui lui a été confiée.

En l'espèce, s'il résulte certes des pièces versées aux débats par l'employeur que b. Gl. a commis dans l'exécution des tâches de secrétariat qui lui étaient confiées quelques fautes d'orthographe ou d'étourderie, ces manquements ne peuvent en l'espèce constituer un motif valable de rupture du contrat de travail dans la mesure où :

- 1) Il s'agit de fautes d'inattention à caractère mineur et isolées, aucune erreur comptable sérieuse n'ayant été relevée alors pourtant que l'intéressée exerçait, en sus de ses tâches de secrétaire, des attributions comptables.
- 2) L'employeur n'a adressé aucune observation de quelque nature que ce soit à sa salariée au cours des trois premières années d'exécution de la prestation de travail, laissant ainsi à penser qu'il était satisfait du travail accompli par celle-ci.

Dès lors au surplus qu'il est suffisamment établi par les pièces produites d'une part que b. Gl. avait incontestablement vu ses responsabilités et son volume de travail augmenter en raison du développement de la société à l'enseigne MONETEC et notamment de l'augmentation sensible de ses effectifs et d'autre part que cette société n'a apporté aucune réponse aux demandes précises qui lui avaient été adressées par sa salariée une première fois dans le courant du 1^{er} trimestre 1999 puis dans la lettre du 20 décembre 1999 contestant le bien-fondé de la sanction qui lui avait été infligée, aux fins d'obtenir un allègement de sa tâche ou tout au moins une redéfinition précise de celle-ci, l'employeur ne peut valablement se prévaloir d'une situation dont il est en réalité le seul responsable.

Pour soutenir que la charge de travail correspondant au poste de b. Gl. n'aurait jamais été excessive, la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE indique en effet que la personne engagée en remplacement de cette salariée parviendrait sans difficultés et sans commettre d'erreurs à faire face au travail qui lui est confié.

À défaut toutefois d'être corroborée par des documents incontestables tels que le registre d'entrées et sorties du personnel ou l'organigramme de la société, permettant de vérifier que les attributions confiées à la remplaçante de b. Gl. d'une part sont les mêmes que celles qui incombaient jusque-là à b. Gl., et d'autre part s'exercent dans des conditions effectivement identiques, cet argument ne peut emporter la conviction du Tribunal.

L'insuffisance professionnelle de b. Gl. n'étant, en définitive, pas suffisamment caractérisée, celle-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, laquelle s'élève en l'espèce, compte tenu de son ancienneté de service (3 ans et 11 mois) et du montant de sa rémunération mensuelle brute (10.524,54 F), à la somme de $(10.524,00 \text{ F} \times 47) / 25 = 19.785,12 \text{ F}$, arrondie à 19.785,00 F, dont il convient de déduire le montant de l'indemnité de congédiement d'ores et déjà perçue (3.159,00 F), soit un solde de 16.626,00 F, en faveur de la salariée.

2) SUR LE CARACTÈRE ABUSIF DU LICENCIEMENT

En indiquant dans l'attestation qu'il a établie le 7 septembre 2000 à destination de l'ASSEDIC que le licenciement de b. Gl. avait été mis en œuvre non pas pour un motif d'ordre personnel tenant à l'insuffisance professionnelle de la salariée concernée, mais pour des raisons d'ordre économique constituées par une restructuration au sein de l'entreprise, l'employeur reconnaît lui-même le caractère fallacieux du motif invoqué dans le cadre de la présente procédure.

L'allégation par l'employeur d'un faux motif de rupture suffit incontestablement à conférer au licenciement un caractère abusif.

b. Gl. justifie par ailleurs, par les pièces qu'elle a régulièrement produites avec l'autorisation de ce Tribunal en cours de délibéré, n'avoir retrouvé d'emploi stable que le 20 août 2001, date à laquelle elle a été embauchée par la société TORDO en qualité de secrétaire de copropriétés.

Il résulte également des clauses de son contrat de travail et du bulletin de paie qui lui a été délivré pour le mois de septembre 2001 par son nouvel employeur que sa rémunération actuelle s'élève à la somme mensuelle de 7.119,00 F, alors qu'elle percevait au service de la SAM D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE la somme nette de 9.348,79 F, soit une perte de salaire mensuelle supérieure à 2.000,00 F.

Au vu de ces divers éléments, auxquels s'ajoutent l'ancienneté de service de l'intéressée (environ 3 ans et 9 mois lors de la notification de la rupture) et de son âge (44 ans), le préjudice tant matériel que moral subi par b. Gl. sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 6.000 euros (39.357,42 F), à titre de dommages et intérêts.

Dès lors qu'elle a été formulée pour la première fois dans les conclusions déposées le 7 décembre 2000 devant la formation de jugement et n'a donc pas été soumise au préliminaire de conciliation, la demande en dommages et intérêts complémentaires pour frais de procédure n'est pas recevable et n'a pas dans ces conditions à être examinée par ce Tribunal.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

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

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère manifestement abusif.

Condamne en conséquence la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE à l'enseigne MONETEC, à payer à b. Gl. les sommes suivantes :

* 2.534,62 Euros, (deux mille cinq cent trente-quatre euros et soixante-deux cents), (soit 16.626,00 F), à titre d'indemnité de licenciement,

* 6.000 Euros, (six mille euros), (soit 39.357,42 F), à titre de dommages et intérêts.

Déclare irrecevable la demande complémentaire en dommages et intérêts pour frais de procédure présentée par b. Gl. directement devant le Bureau de Jugement.

Condamne la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE D'ÉTUDES DE TECHNIQUE URBAINE à l'enseigne MONETEC aux entiers dépens.