

Tribunal du travail, 17 janvier 2002, m CL c/ a SI

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	17 janvier 2002
<i>IDBD</i>	6054
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Contentieux (Social)

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2002/01-17-6054>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour un motif non valable - Accumulation de griefs ne pouvant pallier leur inconsistance - Légèreté conférant au licenciement d'une salariée, ayant dix ans d'ancienneté sans reproches, un caractère abusif - Demande de rappel de salaires non fondée, en l'absence de modification substantielle, seule la présentation comptable d'éléments de rémunération ayant changé

Résumé

Si plusieurs griefs, chacun insuffisant pour légitimer le licenciement peuvent, conjugués, constituer un motif valable de rupture, l'accumulation de griefs ne peut pallier leur inconsistance.

Une préparatrice en pharmacie ayant dix années d'ancienneté avait été licenciée aux triples motifs de refus d'exécuter une ordonnance, d'une erreur d'imputation sur les comptes crédit clients et de retards répétitifs. Elle avait attiré son employeur devant le tribunal du travail. Elle demandait tout d'abord un rappel de salaires, arguant d'une part d'une modification unilatérale de son mode de rémunération et d'autre part d'une moindre rémunération pendant son préavis non travaillé. Elle soutenait ensuite que son licenciement ne reposait pas sur des motifs valables : le prétendu refus d'exécuter une ordonnance n'était qu'une incapacité d'effectuer le travail demandé dont la teneur avait été transmise à un collègue dans le meilleur intérêt du client et de la pharmacie. L'erreur dans la facturation présentait un caractère mineur et les retards allégués, exceptionnels et très limités dans le temps avaient été aussitôt rattrapés. Exempte de tout reproche pendant dix années, la salariée soutenait qu'en la licenciant brutalement, son employeur avait agi avec légèreté et une brutalité conférant un caractère abusif à la rupture. L'employeur, de son côté, avançait un mode de rémunération plus avantageux pour la salariée et la non exigibilité d'une prime d'intéressement due sur un chiffre d'affaire non réalisé pendant le préavis non effectué. Le licenciement était, selon lui, justifié par les griefs établis.

Le Tribunal du travail rappelle en premier lieu, s'agissant de la rémunération, qu'il s'agit là, certes, d'un élément essentiel du contrat qui ne peut être modifié sans l'accord du salarié, mais qu'en l'occurrence seule la présentation comptable a varié et aucun préjudice n'en est résulté. Sur la prime d'intéressement non versée pendant le préavis, le juge ordonne son paiement sur la base du montant mensuel moyen précédemment versé, compte tenu de son caractère variable. Enfin sur le licenciement, après avoir examiné chacun des motifs dont la multiplication ne peut pallier l'inconsistance, le tribunal décide que les trois griefs énoncés par l'employeur « même par leur accumulation, compte tenu de leur caractère mineur et anodin » ne peuvent constituer un motif valable de rupture. L'indemnité de licenciement est due ainsi que des dommages intérêts compte tenu de la grande légèreté qui rend abusif le licenciement.

Le Tribunal du travail,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 30 juin 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 18 juillet 2000 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR, avocat-défenseur, au nom de Madame m. CL., en dates des 23 novembre 2000 et 3 mai 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Richard MULLOT, avocat, au nom de Monsieur a. SI., en dates des 8 février 2001 et 27 juin 2001 ;

Après avoir entendu Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, au nom de Madame m. CL., et Maître Richard MULLOT, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur a SI, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauchée à compter du 1er mars 1990 par a. SI., exploitant la pharmacie à l'enseigne « *Pharmacie de Fontvieille* », en qualité de préparatrice, m. CL. a été licenciée le 28 mars 2000 de cet emploi pour des motifs tenant :

- au refus d'exécuter une ordonnance,
- à une erreur d'imputation sur les comptes crédits clients,
- à des retards répétitifs,

et dispensée d'exécuter son préavis.

Soutenant d'une part qu'elle était en droit de prétendre à un rappel de salaires et d'indemnité de préavis, d'autre part que les griefs invoqués à son encontre par son employeur ne constituaient pas des motifs valables de licenciement, et enfin que cette rupture, au regard des circonstances l'ayant entourée, revêtait un caractère manifestement abusif, m.

CL., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 17 juillet 2000, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, afin d'obtenir l'allocation à son profit sous le bénéfice de l'exécution provisoire des sommes suivantes :

- 25.000,00 F, à titre de rappel de salaires (salaire minima + indemnité de 5 %, heures supplémentaires, congés payés),
- 600,00 F, à titre de complément de préavis (prime d'intéressement et congés payés y afférents),
- 46.569,58 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- 150.000,00 F, à titre de dommages et intérêts.

À la date fixée par les convocations les parties ont comparu par leurs conseils.

Puis, après huit renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue le 29 novembre 2001, et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 17 janvier 2002.

m. CL. soutient en premier lieu à l'appui de ses prétentions qu'alors qu'elle percevait jusqu'au mois de juin 1997 inclus une rémunération distinguant d'une part le salaire correspondant aux 169 heures de travail normales et d'autre part des heures supplémentaires rémunérées au taux majoré de 25 %, son employeur lui a versé à partir de juillet 1997 une somme forfaitaire de 11.500,00 F, englobant le montant des heures supplémentaires effectuées par ses soins.

Soutenant que l'employeur ne peut modifier le mode de rémunération d'un salarié sans avoir obtenu l'accord exprès de celui-ci, elle sollicite la condamnation d'a. SI. au paiement d'une somme de 1.283,23 F à titre de rappels de salaire, en ce compris la prime d'ancienneté de 6 % et les congés payés correspondants.

Rappelant par ailleurs que pendant le préavis, même lorsque celui-ci n'est pas exécuté, le salarié doit percevoir une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue s'il avait travaillé, elle estime en second lieu que la prime d'intéressement dont elle bénéficiait et qui s'élevait pour les trois derniers mois de travail au moins à la somme de 605,33 F aurait dû lui être versée par a. SI. au cours des mois d'avril et mai 2000.

Elle réclame en conséquence l'allocation à ce titre d'une somme de 1.210 F, outre 121 F au titre des congés payés y afférents.

Elle prétend en troisième lieu que les griefs invoqués à son encontre par a. SI. ne constituent pas un motif valable de licenciement d'un salarié comportant à la date de la rupture dix années d'ancienneté au sein de l'entreprise.

Elle fait observer à cet effet :

- que le relevé informatique versé aux débats, qui est dépourvu d'authenticité et qui a parfaitement pu être établi pour les besoins de la cause, ne constitue pas la preuve déterminante de l'erreur d'imputation qui lui est reprochée ; qu'en tout état de cause à supposer qu'elle soit établie, cette erreur, qui n'a pas été commise dans la délivrance des médicaments mais simplement dans la facturation de ceux-ci, revêt un caractère mineur,
- que le prétendu refus d'exécuter une ordonnance le 21 mars 2000 n'est pas avéré et ne peut dans ces conditions constituer un motif de licenciement dans la mesure où, ne sachant pas effectuer le travail qui lui avait été demandé, elle a fait le nécessaire en retransmettant par écrit les instructions de la cliente à un collègue pour que cette dernière soit servie au mieux par la pharmacie,
- que n'ayant jamais fait l'objet en neuf ans de travail d'aucune observation, les retards qui ont pu être constatés pendant la semaine du lundi 30 août au 4 septembre 1999 ou le 25 janvier 2000 et qui sont dus aux conditions « très aléatoires » de la circulation routière, et qu'elle a aussitôt rattrapés revêtent un caractère exceptionnel et ne peuvent dès lors être considérés comme une cause de licenciement valable.

Soulignant enfin qu'en la licenciant, après dix années d'emploi, sous de faux prétextes, pour des faits anodins qui ont été abusivement utilisés et déformés ou qui ne lui sont pas imputables, alors qu'en l'état des messages d'encouragement reçus d'a. SI. rien ne laissait présager cette attitude impromptue, et que l'employeur a en conséquence agi avec une légèreté et une brutalité conférant à la rupture du contrat de travail dont elle a fait l'objet un caractère abusif, elle demande au Tribunal du Travail de faire droit à l'intégralité des prétentions contenues dans sa requête introductive d'instance, en lui allouant les sommes de 46.569,58 F, à titre d'indemnité de licenciement et 150.000,00 F, à titre de dommages et intérêts.

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

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

- en ce qui concerne le rappel de salaires
- cette demande, qui n'avait pas été formée lors de la saisine du Tribunal du Travail et n'a pu de ce fait être discutée lors de l'audience de conciliation, est irrecevable,
- elle est en tout état de cause infondée dès lors que le nouveau mode de rémunération adopté par l'employeur est plus avantageux pour la salariée,
- la Convention de forfait mise en place par l'employeur exclut de plano toute possibilité de règlement d'heures supplémentaires.

- en ce qui concerne le complément de salaire réclamé au titre de préavis

Dès lors que la prime d'intéressement réclamée par m. CL. n'est due qu'en fonction du chiffre d'affaires réalisé par chacun des préparateurs sur les produits conseils et la parapharmacie, la demanderesse, qui n'a réalisé aucun chiffre d'affaires pour les mois d'avril et mai 2000, ne peut y prétendre.

- en ce qui concerne le licenciement

• m. CL. a été licenciée sur la bases des trois fautes suivantes :

- retards répétitifs,
- refus d'exécuter une ordonnance,
- erreur d'imputation sur les comptes crédits clients,

lesquelles sont parfaitement établies par les pièces versées aux débats, étant au surplus observé :

- que les retards a fortiori répétitifs d'un salarié, qui peuvent donner lieu selon l'article 26 du règlement intérieur à la notification d'un avertissement, perturbent le fonctionnement de l'entreprise « *compte tenu d'une part de son organisation interne et notamment de l'amplitude de ses horaires d'ouverture et d'autre part du flux important de clientèle dans une pharmacie de cette taille, principalement le matin avant le début du travail*»,
- que le fait de ne pas savoir établir un tableau de posologie ne peut être accepté d'un préparateur qui non seulement disposait d'une importante ancienneté mais avait au surplus reçu une formation spéciale à cette fin,
- que l'erreur commise par m. CL. en inscrivant des prescriptions sur des comptes ne correspondant pas au client concerné était susceptible d'entraîner de lourdes conséquences tant sur le plan matériel et commercial que sur celui de la responsabilité professionnelle du pharmacien,
- qu'enfin et en tout état de cause, compte tenu de la forte demande d'emploi dans le secteur considéré, la situation actuelle de m. CL. ne peut être la conséquence que de son incompétence ou de son inertie.

SUR CE,

1) SUR LES DEMANDES RELATIVES À L'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

a) Rappel de salaires pour heures supplémentaires

Dès lors qu'il apparaît à la lecture du procès-verbal dressé le 27 juillet 2000 que m. CL., a sollicité, au cours de l'audience de conciliation, le paiement par son employeur d'une somme de 25.000,00 F, à titre de rappel de salaires, recouvrant selon les explications par elle fournies « *le salaire minima, l'indemnité de 5 %, les heures supplémentaires et les congés payés* », a SI, qui n'était ni présent, ni représenté, son conseil s'étant fait excuser, au cours de cette audience, ne peut valablement soutenir que la demande de rappel de salaires pour heures supplémentaires dont est aujourd'hui saisi le Bureau de Jugement n'aurait pas été discutée lors de l'audience de conciliation et serait dès lors irrecevable.

Il est constant en droit pour le surplus que le montant de la rémunération versée à un salarié constitue tout comme le mode de calcul de cette rémunération un élément essentiel du contrat de travail qui ne peut être modifié sans l'accord de ce dernier.

Dès lors toutefois en l'espèce d'une part que le mode de calcul du salaire de m. CL. n'a pas varié, seule la présentation comptable des éléments de la rémunération ayant été modifiée, et d'autre part que ce changement n'a engendré aucun préjudice pour l'intéressée, la demande de rappel de salaires n'est pas fondée et doit donc être rejetée.

b) Complément d'indemnité de préavis

Lorsque le salarié a été dispensé de l'exécution de son préavis, le montant de l'indemnité lui revenant doit être calculé sur la base des salaires et avantages bruts auxquels il aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant cette période.

Selon une jurisprudence constante, doivent ainsi être retenus tous les éléments de rémunération, fixes et variables, ayant le caractère de salaires, et notamment les primes de rendement ou de productivité, les primes d'objectif et les primes d'intéressement.

Dans ces conditions c'est à juste titre que m. CL. soutient que la prime d'intéressement sur les produits conseils et la parapharmacie dont elle bénéficiait chaque mois depuis de nombreuses années aurait dû être intégrée dans le montant de l'indemnité de préavis que lui a versée a. SI.

Compte tenu toutefois du caractère variable de cette prime, il convient de retenir le montant mensuel moyen versé à m. CL. au cours des trois derniers mois de travail, soit une somme de 614,00 F + 709,00 F + 493,00 F : 3 = 605,33 F.

a. SI. sera en conséquence condamné à verser à m. CL. un complément d'indemnité de préavis de 605,00 F x 2 = 1.210,00 F, auquel il convient d'ajouter la somme de 121,00 F correspondant aux congés payés y afférents, soit en définitive une somme de 1.331,00 F ou 202,91 €.

2) SUR LES DEMANDES RELATIVES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Il est constant en droit que pour constituer un motif valable de licenciement, les griefs énoncés par l'employeur à l'encontre du salarié, a fortiori lorsque celui-ci dispose d'une importante ancienneté, doivent non seulement être matériellement établis mais également présenter un caractère suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, si plusieurs griefs, chacun insuffisant pour légitimer le licenciement peuvent, conjugués, constituer un motif valable de rupture, l'accumulation de griefs ne saurait toutefois pallier leur inconsistance.

En l'espèce il résulte des termes de la lettre de notification de la rupture adressée à m. CL. le 28 mars 2000 que son licenciement a été mis en œuvre pour les trois motifs suivants :

- 1° son refus d'exécuter une ordonnance,
- 2° une erreur d'imputation sur les comptes crédits clients,
- 3° des retards répétitifs.

Si la matérialité du premier de ces griefs est certes incontestablement établie par l'attestation de la cliente concernée, le fait pour m. CL. de ne pas avoir su traiter l'ordonnance qui lui avait été remise le 21 mars 2000 ne revêt assurément pas l'importance que lui prête l'employeur, dès lors qu'il ressort des mentions contenues dans le cahier tenu par la déléguée du personnel :

- qu'aucun des préparateurs présents dans l'officine ce jour-là ne s'est avéré capable d'éditer un tableau de posologie,
- que m. CL. a pris les dispositions nécessaires pour que la demande de Madame BO. puisse être satisfaite le plus rapidement et dans les meilleures conditions possibles en la confiant au préparateur auquel cette dernière avait l'habitude de s'adresser, et en spécifiant sur un petit mot agrafé à l'ordonnance les instructions précises de la cliente (posologie sur un mois seulement).

Par ailleurs, s'il résulte certes du relevé informatique édité le 24 mars 2000 que les produits prescrits à Monsieur g. SA. ont été portés, à la suite d'une erreur, sur la fiche tenue au nom de f. SA., en l'absence de toute indication rien ne permet d'établir que cette confusion aurait été commise par m. CL.

En outre, à supposer que celle-ci soit effectivement imputable à m. CL., à partir du moment où d'une part cette confusion ne portait pas sur la délivrance des médicaments eux-mêmes, mais uniquement sur leur enregistrement informatique, d'autre part ses conséquences préjudiciables pour l'entreprise ne sont nullement établies et enfin le caractère répétitif de ces incidents n'est nullement démontré, cette erreur isolée ne revêt pas un caractère de gravité suffisant pour rendre impossible la continuation du travail.

Dès lors enfin qu'en neuf années d'activité m. CL. n'a jamais fait l'objet de la moindre observation, les quelques retards constatés au cours de la première semaine du mois de septembre 1999 dont le nombre et la date exacte ne sont nullement précisés, ainsi que le 25 janvier 2000 ne peuvent davantage être considérés, compte tenu du fait d'une part qu'ils ont été aussitôt rattrapés par l'intéressée et d'autre part qu'ils peuvent s'expliquer, à défaut d'être excusés, par des conditions de circulation particulièrement difficiles que le salarié, même en se montrant prudent et prévoyant, ne peut toujours anticiper, comme un motif suffisamment sérieux pour justifier la rupture du contrat de travail.

Les trois griefs énoncés par l'employeur ne constituant pas en définitive, même par leur accumulation, compte tenu de leur caractère mineur et anodin, un motif valable de rupture d'un salarié disposant d'une ancienneté de services de dix années, m. CL. est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

Cette indemnité, qui est égale à autant de journées de salaire que le travailleur compte de mois complets de service chez son employeur, en ce compris la durée du préavis, doit être calculée en divisant le montant du salaire perçu par l'intéressé au cours du mois ayant précédé son licenciement, par le nombre de jours ouvrables.

En l'espèce m. CL. ayant été remerciée de son emploi par lettre en date du 28 mars 2000, présentée à l'intéressée et reçue par cette dernière le 29 mars 2000 moyennant un délai congé non exécuté de deux mois, l'indemnité de licenciement lui revenant doit être calculée sur la base de la rémunération brute qui lui a été versée par son employeur au titre du mois d'avril 2000, dernier mois complet précédant l'échéance du préavis.

Compte tenu d'une ancienneté de services de dix ans et deux mois à la date d'échéance du préavis, l'indemnité revenant à m. CL. s'élève à la somme de $(13.685,33 \text{ F} \times 122) / 25 = 66.784,41 \text{ F}$, dont il convient de déduire le montant de l'indemnité de congédiement versée le 31 mai 2000, les deux indemnités n'étant pas cumulables, soit en définitive un solde de $66.784,41 \text{ F} - 21.382,42 \text{ F} = 45.401,99 \text{ F}$, en faveur de la salariée correspondant à 6.921,49 €.

En congédiant après dix années d'emploi pour des griefs qui se sont avérés soit non établis, soit anodins, une employée à laquelle il avait, à plusieurs reprises, témoigné par écrit, sa confiance et son estime professionnelle, a. SI. a agi avec une grande légèreté qui confère incontestablement au licenciement un caractère abusif.

Compte tenu de l'âge de m. CL. lors de la rupture (45 ans) de son ancienneté de services, de sa situation actuelle de demanderesse d'emploi, le préjudice matériel et moral subi par cette dernière sera équitablement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 12.000,00 €, à titre de dommages et intérêts.

L'exécution provisoire sollicitée par la salariée n'étant justifiée par aucune considération particulière, il n'y a pas lieu de l'ordonner.

Par ces motifs

Le Tribunal du travail,

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

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

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère abusif.

Condamne en conséquence a. SI. à payer à m. CL. les sommes suivantes :

- 202,91 Euros, (deux cent deux euros et quatre-vingt-onze centimes), à titre de complément d'indemnité de préavis, laquelle somme produira intérêts au taux légal à compter du 3 juillet 2000 date de la convocation en conciliation,
- 6.921,49 Euros, (six mille neuf cent vingt et un euros et quarante-neuf centimes), (soit 45.401,99 F) à titre d'indemnité de licenciement,
- 12.000,00 Euros, (douze mille euros), à titre de dommages et intérêts, ces deux sommes produisant intérêts à compter du présent jugement.

Déboute m. CL. du surplus de ses prétentions.

Condamne a. SI. aux entiers dépens.