

## Tribunal du travail, 10 avril 2003, f PE c/ la SCS BO et compagnie

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	10 avril 2003
<i>IDBD</i>	6619
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2003/04-10-6619>

**LEGIMONACO**

[www.legimonaco.mc](http://www.legimonaco.mc)

## Abstract

Licenciement pour insuffisance de résultats - Conditions

## Résumé

L'insuffisance de résultats ne peut constituer un motif valable de licenciement que si des objectifs sérieux et raisonnables ont été définis.

Une esthéticienne licenciée pour la non réalisation d'objectifs chiffrés et l'existence de troubles de son fait au sein de l'équipe d'un salon de coiffure, a attiré son employeur devant le Tribunal du Travail, estimant son licenciement non fondé et abusif et sollicitant des indemnités de rupture et des dommages et intérêts. L'employeur, tout en reconnaissant qu'aucun objectif n'avait été expressément imparti à la salariée, soutenait que son mode de rémunération était suffisamment révélateur de la nécessité d'obtenir des résultats. Il arguait également de la dégradation du comportement de la salariée qui justifiait son licenciement intervenu après plusieurs avertissements infructueux.

Le Tribunal du Travail rappelle, qu'alors que l'insuffisance de résultats ne peut constituer un motif de licenciement que si des objectifs, correspondant à des normes sérieuses et raisonnables ont été contractuellement définis, l'employeur reconnaît lui-même qu'aucun objectif n'a été expressément assigné à la dame F.P, ni accepté par elle par le contrat initial, ni au cours de l'exécution de celui-ci. Si l'autorisation d'embauchage contient l'énonciation d'un salaire minimum, aucune conséquence particulière, en termes d'objectif à réaliser, ne peut en être tirée. De plus, en l'absence de tout objectif préalablement défini, pour pouvoir reprocher à un salarié ses performances insuffisantes, il faut pouvoir les comparer aux résultats d'autres salariés occupant des fonctions analogues, ce qui n'est pas fait en l'espèce. Ce grief n'est donc pas avéré, pas plus que ceux relatifs au comportement de la salariée, reposant sur des attestations empruntées d'une trop large part de subjectivité. L'employeur ne justifie donc pas d'un motif valable et la salariée peut prétendre au paiement de l'indemnité de licenciement outre des dommages et intérêts pour licenciement abusif à hauteur de 2.500 €.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 29 novembre 2001, reçue le 4 décembre 2001 ;

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 décembre 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de Madame f PE, en date des 21 février 2002 et 3 octobre 2002 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Evelyne KARCZAG-MENCARELLI, avocat-défenseur, au nom de la SCS BO et Compagnie, exerçant sous l'enseigne « j DE MONTE-CARLO », en date des 4 juillet 2002 et 14 novembre 2002 ;

Après avoir entendu Maître Thomas GIACCARDI, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame f PE, et Maître Alexis MARQUET, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, substituant Maître Evelyne KARCZAG-MENCARELLI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SCS BO et Compagnie, exerçant sous l'enseigne « j DE MONTE-CARLO », en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

Embauchée le 13 juillet 1999 par la SCS BO et Compagnie, exerçant sous l'enseigne « j DE » en qualité d'esthéticienne, f PE a été licenciée de cet emploi le 25 avril 2001, par une lettre remise en main propre doublée d'une lettre recommandée avec avis de réception, dont le contenu s'avère le suivant :

« Par la présente, nous vous notifions votre licenciement aux motifs » suivants :

« Vous n'avez tenu aucun compte de nos avertissements par lettres » recommandées avec accusé de réception des 2 mars 2001, 26 mars 2001 et « 7 avril 2001 et continuez à vous comporter comme si vous étiez seule et » indépendante dans notre institut.

« Samedi 14 avril 2001, (avant votre arrêt maladie du 18 au 23 avril), » vous avez à nouveau gommé le rendez-vous d'une cliente pris avec une « autre esthéticienne pour vous l'attribuer, sans mon accord.

» Vous avez à nouveau bloqué sans raison une cabine esthétique que « devait utiliser une collègue esthéticienne, méprisant ainsi la cliente et » votre collègue.

« Le soir même, vous avez abandonné votre poste à 18 heures, sans » autorisation, sans en solliciter aucune, pour aller faire vos courses « personnelles, alors qu'il y avait encore des clientes dans le salon et que » vous auriez du rester à votre poste jusqu'à 18 heures 30. Vous êtes « revenue à 18 heures 30, sans explication ni excuses, montrant une » absence de respect et de conscience professionnelle.

« Tout ceci dénote de votre part une incompatibilité d'humeur avec » vos deux collègues esthéticiennes de l'institut et votre employeur, d'une « part, et un refus systématique de faire le moindre effort pour respecter » les clientes, l'entreprise, votre employeur et de vous intégrer au sein « d'une équipe (dans votre intérêt et celui de l'entreprise) d'autre part. » Vous créez ainsi une ambiance de travail préjudiciable à l'entreprise, « malgré nos remarques et trois avertissements par lettres recommandées.

» En conséquence, nous vous notifions par la présente votre « licenciement à effet immédiat ce 25 avril 2001. Nous vous dispensons » d'effectuer votre préavis d'un mois. «.

Soutenant d'une part que son licenciement avait été mis en œuvre pour un motif non valable, d'autre part que cette mesure revêtait, au regard des circonstances l'ayant entourée, un caractère manifestement abusif, f PE, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 17 décembre 2001, a attiré la SCS BO et Compagnie devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir paiement, avec intérêts de droit à compter de la date de la tentative de conciliation, des sommes suivantes :

- 9.000,00 F, au titre de l'indemnité de licenciement,
- 50.000,00 F, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

À l'audience fixée par les convocations, les parties ont régulièrement comparu.

Puis, après dix renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 27 février 2003 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 10 avril 2003.

f PE expose, à l'appui de ses prétentions, qu'elle a été embauchée par la SCS BO et Compagnie le 13 juillet 1999 selon contrat à durée indéterminée, aux conditions suivantes :

- un salaire de 3.678,72 F, majoré de :
- 400 F, représentant la contrepartie pécuniaire de la clause de non concurrence stipulée au contrat de travail,
- un commissionnement de 13,04 % du chiffre d'affaires TTC sur les prestations fournies et de 10 % sur le chiffre d'affaires TTC des ventes réalisées, étant précisé qu'un minimum mensuel lui était garanti à hauteur de la somme de 7.960 F.

Qu'alors que les dix-huit premiers mois de son activité professionnelle n'avaient suscité aucune remarque de quelque ordre que ce soit de la part de son employeur elle s'est vue successivement notifier entre le 2 mars et le 7 avril 2001, trois avertissements sanctionnant essentiellement la non réalisation d'objectifs chiffrés et un comportement et une attitude indignes du respect dû à la clientèle, suivis le 27 avril 2001 d'une mesure de licenciement.

Soutenant d'une part qu'en l'absence d'objectifs contractuellement définis, l'insuffisance de résultats qui lui est reprochée n'est pas caractérisée, et d'autre part que la preuve des autres griefs formulés à son encontre, qu'elle conteste au demeurant formellement, n'est pas suffisamment rapportée, les deux attestations émanant de salariés versées aux débats par l'employeur étant à cet égard radicalement inopérantes, f PE sollicite de la présente juridiction qu'elle constate que son licenciement a été mis en œuvre pour un motif non valable et lui alloue en conséquence l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

Estimant que les pièces produites sont révélatrices de la mauvaise foi de l'employeur, qui a en l'espèce organisé une véritable mise en scène pour parvenir à se séparer de sa salariée, f PE demande par ailleurs que le caractère abusif de la rupture soit sanctionné par l'allocation à son profit, en réparation du préjudice tant moral (le comportement de l'employeur a été à l'origine d'une dépression nerveuse) que financier (son salaire actuel est inférieur de 140 € à celui qu'elle percevait auprès de la SCS BO), de la somme de 50.000 F à titre de dommages et intérêts.

Soutenant pour sa part qu'au regard de la dégradation du comportement de f PE et des incidences essentiellement d'ordre économique de cette dégradation sur le fonctionnement de l'entreprise, la mesure de licenciement mise en œuvre à l'encontre de cette dernière, après trois avertissements demeurés infructueux, est parfaitement justifiée et ne saurait dès lors permettre l'engagement de la responsabilité « quasi délictuelle » de l'employeur, la SCS BO conclut au rejet de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre par son ancienne salariée.

Elle fait valoir en substance à cet effet :

- que si aucun objectif n'a certes été expressément imparti à f PE par son contrat de travail, cette dernière ne pouvait ignorer, compte tenu de son mode de rémunération lui garantissant en toute circonstance un salaire minimum de 7.960 F, que son emploi n'avait de justification économique pour l'entreprise qu'à la condition de générer un chiffre d'affaires minimum de 32.831,90 F,
- qu'au cours de la même période d'observation, tous les salariés de l'entreprise exerçant des fonctions comparables avaient augmenté de manière significative leur chiffre d'affaires, à l'exception de f PE,
- que f PE, en sus de cette insuffisance de résultats n'avait eu de cesse de provoquer des troubles au sein de l'équipe à laquelle elle appartenait, notamment en déplaçant à son profit des rendez-vous pris par les clientes auprès d'autres salariés, et en bloquant les cabines de soins sans raison,
- qu'enfin la présentation et la tenue de cette salariée n'étaient pas conformes à ce que sont en droit d'attendre les clients d'un salon de coiffure,

- que les attestations produites par f PE pour démontrer l'inanité des griefs invoqués à son encontre ne sont pas recevables, à défaut de satisfaire aux conditions requises par le Code de Procédure Civile,
- qu'elles sont, en tout état de cause, compte tenu du caractère parfaitement subjectif des appréciations qu'elle contient, inopérantes.

f PE réplique à ces divers arguments :

- que le salaire qui lui était garanti par son employeur, qui était fonction de ses qualifications et de son expérience professionnelle, n'était nullement subordonné à la réalisation d'un chiffre d'affaires minimum,
- qu'à partir du moment où elle a réalisé, au cours du mois précédant son licenciement (mars 2001), un chiffre d'affaires de 39.323 F, son licenciement ne peut-être justifié par une prétendue insuffisance de résultats,
- que contrairement à ce que soutiennent erronément Mesdames GARCIA et AYE-BERTEL et ainsi que le démontre son curriculum vitae, elle était habituée à travailler en équipe,
- qu'aucune attestation de la clientèle, qui aurait été victime des agissements dénoncés par l'employeur (déplacement de rendez-vous - blocage de cabines), n'est versée aux débats.

SUR CE,

#### A) Sur la validité du motif du licenciement

Aux termes de la lettre de notification de la rupture en date du 25 avril 2001, faisant expressément référence aux trois avertissements précédemment infligés, et de ses conclusions déposées dans le cadre de la présente instance, la SCS BO reproche à f PE :

- ses résultats inférieurs aux objectifs qui lui avaient été assignés ou en tout état de cause inférieurs à ceux réalisés pendant la même période de référence par ses collègues de travail,
- son comportement professionnel préjudiciable « à la bonne entente entre les esthéticiennes et à la satisfaction de la clientèle », en ce qu'il aurait provoqué « des tensions dans l'équipe et des retards inutiles et désagréables pour la clientèle »,
- sa présentation (coiffure) indigne du respect dû à la clientèle et à l'enseigne.

Alors que l'insuffisance de résultats ne peut constituer un motif valable de licenciement que si des objectifs, correspondant à des normes sérieuses et raisonnables, ont été contractuellement définis, l'employeur reconnaît lui-même qu'aucun objectif n'a été expressément assigné à f PE et accepté par cette dernière au cours des relations contractuelles, ni par le contrat de travail initial, ni au cours de l'exécution de celui-ci.

Par ailleurs, si l'autorisation d'embauchage contient certes, après l'indication des divers éléments composant la rémunération de f PE, constituée, outre une partie fixe, d'un pourcentage sur les prestations et les ventes personnelles, l'énonciation d'un salaire minimum garanti de 7.960 F, aucune conséquence particulière, en terme d'objectif à réaliser, ne peut toutefois en être tirée, dès lors que la notion de salaire minimum est exclusivement destinée à garantir le salarié des aléas inhérents au mode de rémunération au pourcentage, en lui assurant de disposer, quelle que soit la conjoncture, d'une somme minimale fixe, calculée en fonction de ses qualifications et de son expérience professionnelle.

La thèse de la SCS BO, selon laquelle le contrat de travail assignait implicitement à f PE un chiffre d'affaires de 32.831,90 F, ne peut dès lors être retenue.

En l'absence de tout objectif préalablement défini, pour pouvoir reprocher à un salarié ses performances médiocres tenues pour insuffisantes, l'employeur doit être en mesure de justifier des résultats obtenus par d'autres salariés remplissant des fonctions analogues.

En l'espèce, si la société défenderesse soutient certes que « le chiffre d'affaires du salon et notamment celui de chacun des autres salariés » se serait avéré être en progression, en janvier 2001 par rapport à janvier 2000, force est de constater toutefois que cette affirmation n'est étayée par aucune pièce.

Le premier des trois griefs énoncés à l'encontre de f PE n'apparaît ainsi nullement avéré.

Pour rapporter la preuve des deux autres griefs justifiant le licenciement, la SCS BO verse aux débats, en sus de ses lettres d'avertissement, expressément contestées en leur temps par f PE, des attestations qui lui ont été délivrées par deux de ses employées, à savoir Mesdames AY-BE et GA.

Si ces témoignages s'avèrent certes, une fois corrigés par leurs auteurs, désormais recevables en la forme, ils ne sont toutefois pas de nature à emporter la conviction de la présente juridiction, dès lors que :

- ils émanent de salariées unies à la SCS BO par un lien de subordination,
- les erreurs affectant les documents originaux (critiques au lieu de civiques - affirmation, s'agissant de salariés, qu'ils n'ont pas de lien de subordination avec la SCS BO) démontrent que les rédactrices n'ont manifestement saisi ni le sens, ni la portée de leur intervention,
- ils ne comportent l'indication d'aucun événement objectif et précis pouvant être imputé à f PE mais contiennent uniquement des appréciations sur le comportement personnel de cette dernière, empreintes d'une très large part de subjectivité et reposant au surplus sur le postulat de base, totalement erroné au vu du curriculum vitae produit aux débats, selon lequel l'intéressée aurait été « habituée à travailler seule depuis longtemps ».

– ils ne sont enfin et surtout corroborés par aucune plainte des clientes qui auraient été victimes des agissements reprochés à f PE.

L'employeur ne justifiant pas en définitive de l'existence d'un motif valable l'autorisant à mettre fin au contrat de travail de f PE, celle-ci est en droit d'obtenir l'allocation à son profit, au titre de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845, de la somme suivante :

$(8.781,39 \text{ (rémunération mensuelle moyenne)} \times 22) / 25 = 7.727,62 \text{ F}$

correspondant à 1.178,07 €.

B) Sur le caractère abusif du licenciement

Il est constant en l'espèce que f PE, au cours des dix-huit premiers mois de la relation contractuelle, n'avait jamais fait l'objet de la moindre sanction ni de la moindre observation écrite de la part de son employeur.

Il résulte par ailleurs de l'attestation destinée à l'ASSEDIC que le véritable motif de la rupture, tel qu'il est énoncé dans ce document par l'employeur, n'est ni l'insuffisance des résultats obtenus par f PE, ni les manquements professionnels reprochés à cette dernière, mais un problème, éminemment plus subjectif, à savoir l'incompatibilité d'humeur (sic !).

Par suite, en notifiant à f PE entre le 2 mars et le 27 avril 2001, soit en moins de deux mois, pour des griefs non avérés pas moins de trois avertissements exclusivement destinés à justifier la mesure de licenciement ultérieurement prononcée pour « *incompatibilité d'humeur* », la SCS BO a fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture qui lui est reconnu par la loi.

Si f PE est certes parvenue, dès le 1er juin 2001, à retrouver un emploi d'esthéticienne prothésiste ongulaire, son salaire mensuel actuel (1.185,14 € brut) s'avère cependant sensiblement inférieur au salaire mensuel brut moyen dont elle bénéficiait au sein de la SCS BO (1.339,57 €).

Par ailleurs l'intéressée démontre par un certificat médical en date du 31 mai 2001 délivré par le docteur JA l'existence de l'état dépressif dans lequel l'a plongée la rupture, à la fois brusque et injustifiée, de son contrat de travail.

Au vu de ces divers éléments le double préjudice subi par f PE consécutivement à la rupture abusive de son contrat de travail sera justement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 2.500 € à titre de dommages et intérêts.

## **PAR CES MOTIFS**

### **LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

Statuant publiquement, par jugement contradictoire, en premier ressort, après en avoir délibéré.

Dit que le licenciement de f PE ne repose pas sur un motif valable.

Dit que cette mesure revêt en outre un caractère abusif.

Condamne en conséquence la SCS BO et Compagnie à payer à f PE les sommes suivantes :

- 1.178,07 euros, (mille cent soixante-dix-huit euros et sept centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 2.500 euros, (deux mille cinq cent euros), à titre de dommages et intérêts.

Condamne la SCS BO et Compagnie aux entiers dépens.