

## Tribunal du travail, 15 mai 2003, a MI c/ la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	15 mai 2003
<i>IDBD</i>	6611
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail ; Contentieux (Social)

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2003/05-15-6611>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Licenciement économique - Ordre des licenciements - Charge de la preuve de l'incidence du diplôme - Motif économique non avéré - Licenciement abusif

## Résumé

L'ordre des licenciements économiques n'étant appelés à être mis en œuvre que si deux salariés appartiennent à la même catégorie professionnelle, il revient au juge de rechercher si, du point de vue de leur compétences professionnelles, concrètement, l'intéressée licenciée était en mesure d'exercer les attributions confiées à l'autre salariée.

Une professeure d'Anglais, devenue Directeur des programmes d'une Université privée, est licenciée pour motif économique en raison de graves difficultés financières de son entreprise. Elle soutient, devant le bureau de jugement du tribunal du Travail où elle a attiré son employeur, que la rupture est fondée sur des motifs personnels et que l'ordre des licenciements, prévu par l'article 6 de la loi n° 629, a été violé. En effet, une autre salariée, relevant de la même catégorie professionnelle et occupant un poste équivalent, a été conservée dans l'entreprise, alors qu'elle n'habitait pas la Principauté de Monaco et ceci avec une ancienneté inférieure. Elle demande donc le paiement d'une indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n°845, outre des dommages et intérêts pour licenciement abusif. L'employeur, de son côté, estime que ce licenciement est intervenu dans le cadre d'une mesure collective de restructuration concernant 8 autres personnes rendue nécessaire par les mauvais résultats obtenus.

Le Tribunal du Travail rappelle tout d'abord la définition du licenciement économique, intervenu pour un motif étranger à la personne du salarié, ne pouvant être effectué, pour une catégorie professionnelle déterminée, que dans l'ordre déterminé par la loi. L'ordre des licenciements n'étant appelé à être mis en œuvre que si deux salariés appartiennent à la même catégorie professionnelle, le juge recherche si, du seul point de vue de leur compétence professionnelle, il pouvait être indifférent, pour l'employeur, de se séparer de l'un ou l'autre. Or, en licenciant la dame A.M qui habitait Monaco et justifiait d'une ancienneté plus importante que sa collègue, la SAM U.S.E.M a violé les dispositions de l'article 6 de la loi n° 629. La salariée était ainsi en droit d'obtenir paiement de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n°845. En invoquant par ailleurs un motif économique non avéré, la SAM U.S.E.M a fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture. En raison de l'ancienneté de la dame A.M, de la nature très particulière de ses fonctions, du déplacement de son domicile à Monaco pour accroître sa disponibilité, il lui est alloué la somme de 40.000 €.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 26 juillet 2001, reçue le 31 juillet 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 2 octobre 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Madame a MI, en date des 10 janvier 2002 et 17 octobre 2002 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO, en date des 21 mars 2002, 6 juin 2002 et 9 janvier 2003 ;

Après avoir entendu Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame a MI, et Maître Philippe-Bernard FLAMANT, avocat au barreau de Nice, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO, 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 ;

\*

Embauchée à l'origine en 1990 par la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO en qualité de professeur d'anglais et d'anglais des affaires et titularisée le 6 novembre 1992, a MI a par la suite occupé au sein de cette société les fonctions de responsable de la bibliothèque puis en dernier lieu de Directeur de programme BSBA et des programmes internationaux.

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 26 mars 2001, annulée et remplacée par une correspondance en date du 6 avril 2001, a MI s'est vu notifier son licenciement, dans les termes suivants :

« Madame,

» Dans le cadre d'une restructuration rendue inévitable et « indispensable en raison des mauvais résultats financiers de l'université, » j'ai le regret de vous confirmer la décision prise par la direction de « l'université de supprimer le poste que vous occupiez depuis le 6 » novembre 1992. En outre nous avons constaté qu'aucune solution de « reclassement ne pouvait vous être proposée.

» La direction de l'université entend accompagner ce licenciement « pour motif économique d'un préavis de trois mois conformément aux » dispositions de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de « travail, modifiée et complétée par la loi n° 843 du 27 juin 1968 et compte » tenu de votre statut de cadre au sein de l'université.

« C'est donc à compter du 22 juin 2001 que nous aurons le regret de ne » plus vous compter parmi notre personnel. Nous vous signifions dès à « présent que vous êtes dispensée d'effectuer ce préavis. ».

Soutenant d'une part que le licenciement dont elle avait été l'objet était intervenu pour des raisons inhérentes à sa personne et qu'en conséquence le motif économique invoqué par l'employeur n'était pas avéré, et d'autre part qu'en l'état de l'allégation d'un faux motif et de la violation caractérisée des critères d'ordre énoncés par l'article 6 de la loi n° 629 cette mesure revêtait en outre un caractère abusif, a MI, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 1er octobre 2001, a attiré la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit, avec intérêts de droit et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 74.100 F, à titre d'indemnité de licenciement déduction faite de l'indemnité de congédiement,
- 540.000,00 F, à titre de dommages et intérêts.

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

Puis, après divers renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 20 mars 2003 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 15 mai 2003.

Après avoir liminairement rappelé qu'elle n'a à aucun moment admis la régularité et le bien-fondé de son licenciement, qu'elle a au contraire contesté par lettre recommandée avec avis de réception dès le 30 mai 2001, a MI fait valoir en premier lieu que cette rupture n'a d'économique que le nom, la société SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO se trouvant chroniquement en difficultés financières depuis de très nombreuses années.

Qu'en conséquence le motif d'ordre économique invoqué masque en réalité une mesure individuelle de rétorsion prise à son encontre destinée à sanctionner le fait qu'elle ait protesté contre les irrégularités de gestion commises par Monsieur DE BR au préjudice de la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO, dont elle avait été le témoin.

Elle soutient par ailleurs que la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO a délibérément violé l'ordre des licenciements prévu par l'article 6 de la loi n° 629, puisqu'une salariée relevant de la même catégorie professionnelle, et occupant un poste équivalent (Madame LE-BE) a été conservée dans les effectifs de l'entreprise, alors qu'elle disposait d'une ancienneté inférieure de trois années à la sienne et n'habitait pas la Principauté de Monaco et qu'en conséquence son rang de priorité était inférieur au sien.

Elle souligne à cet effet qu'il importe peu que Madame LE-BE justifie de diplômes universitaires supérieurs (MBA contre maîtrise) dès lors que l'article 6 de la loi n° 729 ne retient pas la notion de diplôme mais celle de poste.

Elle prétend enfin que la volonté de la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO de la licencier pour des motifs d'ostracisme n'ayant rien de professionnel se trouve confirmée d'une part par les témoignages émanant de Messieurs NA et VA versés aux débats par ses soins et d'autre part et surtout par le refus de l'embaucher qui lui a été opposé par la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO Management, lorsque son poste a été recréé moins de six mois après son licenciement.

Estimant en définitive que l'invocation d'un faux motif de rupture combinée avec la violation des dispositions légales en matière de suppression de poste confèrent au licenciement intervenu un caractère aussi abusif qu'injustifié, a MI sollicite du Tribunal du Travail qu'il répare l'important préjudice, tant matériel que moral, subi par soins en faisant droit à l'intégralité de ses prétentions, telles qu'elles ont été exposées et détaillées ci-dessus.

Soutenant pour sa part que le licenciement d'a MI est intervenu dans le cadre d'une mesure collective de restructuration concernant huit autres salariés, rendue nécessaire et indispensable par les mauvais résultats obtenus, la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO conclut au rejet de l'intégralité des demandes formulées à son encontre.

Elle invoque à cette fin en substance les moyens suivants :

- en subordonnant la signature du reçu pour solde de tout compte qui lui avait été proposé au règlement d'une indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la base de seize jours, a MI a sciemment limité sa contestation à ce seul point, acceptant ainsi tacitement la réalité du licenciement économique dont elle avait fait l'objet,
- la réalité du motif économique de licenciement est amplement et suffisamment démontrée par le compte de pertes et profits établi par Monsieur BR, expert-comptable et Commissaire aux comptes de la société, lequel fait état à la date du 30 juin 2001 d'une perte de 8.513.923 F, remettant ainsi en cause définitivement le maintien des structures existantes de la société et la plaçant dans l'obligation de céder ses actifs à une nouvelle entité, dans le seul but de couvrir les pertes existantes,
- Madame LE-BE, qui est titulaire d'un MBA, disposant de diplômes plus élevés qu'a MI et lui permettant au surplus de contrôler l'enseignement donnant lieu à la délivrance d'un MBA, ce que cette dernière, qui ne possédait qu'une simple maîtrise ne pouvait faire, les dispositions de l'article 6 de la loi n° 629 ont été parfaitement respectées en l'espèce,
- Les sociétés UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO et UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MANAGEMENT constituant deux personnes morales distinctes, a MI ne peut valablement reprocher à son ancien employeur, qui a cédé ses actifs à une nouvelle société avec laquelle il n'a aucun lien direct ou indirect, de ne pas l'avoir réembauchée,

- Si par impossible le Tribunal devait consacrer l'absence de caractère économique du licenciement, il conviendrait, quant à l'évaluation du préjudice, de constater que l'employeur a « respecté scrupuleusement les obligations légales qui lui incombent, tant en ce qui concerne le préavis que le règlement des indemnités de congédiement et autres congés payés », et de faire abstraction des problèmes personnels invoqués par la demanderesse, lesquels constituent « un élément totalement étranger au présent débat ».

#### **SUR CE,**

##### *A) Sur la recevabilité des demandes tendant à contester son licenciement formées par a MI*

Dès lors qu'a MI a d'une part formellement contesté, par l'intermédiaire de son conseil, aux termes d'une lettre recommandée avec avis de réception en date du 30 mai 2001 la validité du motif de son licenciement, se prévalant en outre de la violation des dispositions de l'article 6 de la loi n° 629, et d'autre part dénoncé par courrier motivé en date du 27 juin 2001 le reçu pour solde de tout compte qui avait été proposé à sa signature par son employeur, dont au demeurant aucun exemplaire n'est versé aux débats, aucune fin de non-recevoir tirée de la forclusion ne peut valablement lui être opposée .

Par ailleurs le fait pour a MI de contester par lettre du 27 juin 2001 le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui a été servie par son employeur, à l'occasion de la liquidation de ses droits, ne pouvant à l'évidence, en l'absence de toute mention expresse en ce sens, valoir renonciation de sa part « à sa remise en cause du licenciement », la demande soumise par cette dernière à la présente juridiction, selon requête introductive d'instance du 31 juillet 2001, est parfaitement recevable.

##### *B) Sur la validité du motif du licenciement et la violation des dispositions de l'article 6 de la loi n° 629*

Il est constant en droit que constitue un licenciement économique la rupture d'un contrat de travail effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression de son emploi consécutive notamment à des difficultés d'ordre économique ou financier.

En versant aux débats d'une part le compte de pertes et profits au 30 juin 2001 établi par Monsieur BR, lequel fait apparaître un résultat net se traduisant par une perte de 8.513.923,07 F, et d'autre part le listing des salariés adressé le 16 mars 2001 à l'inspection du travail, comportant l'explication du devenir de leur emploi, la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO justifie à la fois de l'existence des graves difficultés économiques dont elle se prévaut et de la nécessité dans laquelle elle s'est trouvée de procéder, pour alléger ses charges, à une restructuration de son personnel en supprimant plusieurs postes.

Pour que le motif économique invoqué dans la lettre de rupture puisse être considéré comme avéré, l'employeur doit en outre démontrer que le licenciement est intervenu pour un motif étranger à la personne du salarié et notamment, s'agissant d'une restructuration comportant des suppressions de poste, que le choix du ou des salariés concernés par ces mesures s'est effectué en dehors de toute considération d'ordre subjectif, inhérente à leur personne, mais en fonction des seuls critères objectifs déterminés par l'article 6 de la loi n° 629.

En application des dispositions de ce texte, les licenciements par suppression d'emploi ou compression de personnel ne peuvent être effectués, pour une catégorie professionnelle déterminée, que dans l'ordre suivant :

- 1) étrangers domiciliés hors de Monaco et des communes limitrophes,
- 2) étrangers domiciliés dans les communes limitrophes,
- 3) étrangers domiciliés à Monaco,
- 4) étrangers mariés à une monégasque ayant conservé sa nationalité et non légalement séparés et étrangers nés d'un auteur direct monégasque,
- 5) monégasques.

a MI soutient pour sa part, sur le fondement de ce texte, qu'elle n'aurait pas dû être licenciée car elle disposait d'un rang de priorité supérieur par rapport à l'une de ses collègues, Madame LE-BE, laquelle se trouvait alors domiciliée en France à Nice, alors qu'elle même habitait Monaco.

L'ordre des licenciements n'étant toutefois appelé à être mis en œuvre que si les deux salariés concernés appartiennent à la même catégorie professionnelle, il convient de rechercher si, du seul point de vue de leurs compétences professionnelles, il pouvait être indifférent à la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO de se séparer de l'un ou de l'autre de ses salariés, et donc plus concrètement si a MI était en mesure d'exercer les attributions confiées à Madame LE-BE.

Il est constant en l'espèce qu'alors que Madame LE-BE possède un MBA, a MI, n'est, quant à elle, titulaire, outre de deux diplômes de bachelor (of Arts et of Science en Psychologie), que d'une maîtrise de lettres modernes.

A partir du moment où la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO ne démontre par aucune pièce probante que la gestion du programme MBA ne pouvait être confiée qu'à un salarié disposant lui-même d'un tel diplôme et où il résulte au contraire des éléments versés aux débats par a MI et notamment des attestations établies par Messieurs NA et VA, que cette dernière, compte tenu de sa connaissance parfaite du système éducatif américain, de sa maîtrise totale de la langue anglaise eu égard à sa nationalité canadienne, et de sa compétence académique prouvée, remplissait l'intégralité des conditions exigées par l'accréditation américaine ACICS pour occuper cette fonction, Madame LE-BE et a MI appartenaient bien à la même catégorie professionnelle, chacune d'entre elles pouvant indifféremment accomplir l'intégralité des tâches dévolues à l'autre.

Il s'en suit nécessairement qu'en décidant de licencier a MI qui, habitant à Monaco et justifiant au surplus d'une ancienneté professionnelle plus importante que sa collègue, disposait d'un rang de priorité supérieur à celle-ci, alors que les critères d'ordre de licenciement posés par l'article 6 ci-dessus reproduit désignaient Madame LE-BE, la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO a violé les dispositions de ce texte.

Le choix par la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO d'a MI ne s'étant en définitive pas effectué sur la base des critères objectifs définis par la loi monégasque, mais en fonction d'éléments subjectifs inhérents à la personne de cette salariée, tel que cela ressort non seulement des divers témoignages versés à cette fin aux débats (NA – VA) mais aussi du refus de l'embaucher catégoriquement opposé à a MI par la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO Management, lorsque le poste de l'intéressée a été recréé, le motif économique invoqué par l'employeur n'est pas avéré.

a MI est donc fondée à obtenir paiement par son employeur de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

Compte tenu de son ancienneté de services (novembre 1992 à juin 2001) d'une part et du montant de sa rémunération mensuelle d'autre part, il lui sera alloué à ce titre la somme de :

$(22.500 \times 104) / 25 = 93.600 \text{ F,}$

dont à déduire le montant de l'indemnité de congédiement de 19.500 F, les deux indemnités n'étant pas cumulables, soit un solde en sa faveur de 74.100 F correspondant à 11.296,47 €.

### *C) Sur le caractère abusif du licenciement*

En invoquant pour justifier le licenciement intervenu un motif économique non avéré et surtout en violant les dispositions de l'article 6 de la loi n° 629, la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO a fait un usage doublement abusif du droit unilatéral de rupture qui lui est reconnu par la loi.

a MI justifie d'une ancienneté totale au sein de la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO, en ce compris les deux années où elle y travaillait comme simple professeur non titulaire, supérieure à dix années.

Compte tenu de la nature très particulière des fonctions qui lui étaient dévolues ses chances de retrouver un emploi similaire ou tout au moins comparable, à MONACO ou ailleurs, s'avèrent extrêmement illusoire.

L'intéressée démontre par ailleurs par les témoignages de satisfactions multiples produits aux débats s'être totalement investie dans son travail, ce dévouement s'étant notamment concrétisé par le déplacement en Principauté de son lieu de domicile, afin d'accroître encore sa disponibilité.

Au vu de ces divers éléments, le préjudice tant matériel que moral important subi par a MI, qui était âgée de 41 ans lors de son licenciement et demeure à ce jour encore sans emploi, sera justement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 40.000 € à titre de dommages et intérêts.

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

## **PAR CES MOTIFS**

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

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

Dit que le licenciement d'a MI ne repose pas sur un motif valable.

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

Condamne en conséquence la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO à verser à a MI les sommes suivantes :

- 11.296,47 euros, (onze mille deux cent quatre-vingt-seize euros et quarante-sept centimes), soit 74.100,00 francs, (soixante-quatorze mille cent francs), à titre d'indemnité de licenciement,
- 40.000,00 euros, (quarante mille euros), soit 262.382,80 francs, (deux cent soixante-deux mille trois cent quatre-vingt-deux francs et quatre-vingt centimes), à titre de dommages et intérêts.

Déboute a MI du surplus de ses prétentions.

Condamne la SAM UNIVERSITY OF SOUTHERN EUROPE MONACO aux entiers dépens.