

Tribunal du travail, 15 janvier 2004, p. DE. c/ la SAM Microtechnic

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	15 janvier 2004
<i>IDBD</i>	6667
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Relations collectives du travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2004/01-15-6667>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour motif personnel - Candidature d'un salarié aux élections de délégué du personnel - Article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947 prévoyant la saisine d'une commission - Décision pénale de relaxe imposant son autorité au tribunal du travail

Résumé

La décision pénale définitive relaxant l'employeur au bénéfice du doute quant à la commission du délit de licenciement irrégulier d'un salarié candidat aux élections de délégué du personnel, s'impose au juge du tribunal du travail.

Embauché le 1er août 1994 en qualité de magasinier gestionnaire de stock, un salarié est licencié le 23 novembre 1999, pour n'avoir « pas pris en considération les instructions et observations sur la qualité » de son travail et de son comportement, ce qui avait entraîné une perte de confiance. La rupture étant, selon lui, intervenue immédiatement après qu'il eût avisé son employeur de sa candidature, aux fonctions de délégué du personnel, il avait attiré son cocontractant devant le tribunal en paiement d'arriérés de salaires, d'indemnités de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement abusif. Il soutenait que l'allégation de motifs vagues et imprécis dont la preuve n'était au demeurant pas rapportée ne saurait constituer un motif valable de rupture.

L'employeur se fondait quant à lui sur un jugement définitif du tribunal correctionnel le relaxant du délit de licenciement irrégulier d'un candidat aux élections de délégué du personnel, au bénéfice du doute quant à la connaissance effective de la candidature du salarié au moment du licenciement de celui-ci. Il produisait en outre des avertissements précédemment infligés au salarié pour étayer les manquements motivant la rupture.

Le Tribunal du travail retient qu'en ne sollicitant pas la constatation de la nullité du licenciement intervenu sans consultation de la commission prévue par l'article 16 de la loi n°459, le salarié n'avait pas tiré les conséquences qui s'imposaient de l'éventuelle violation de la loi. La décision pénale définitive ayant autorité de chose jugée, et celle qui avait été rendue n'ayant pu établir que la candidature du salarié était connue de son employeur avant le licenciement, le juge du travail a considéré que la violation de la loi précitée par l'employeur n'était pas démontrée.

Le juge a toutefois considéré, sur la validité du motif, que les manquements ayant déjà été sanctionnés par des avertissements, et faute d'avoir démontré, par des éléments objectifs, l'existence de nouvelles fautes, le licenciement ne repose sur aucun motif valable. L'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement, est donc due ainsi que des dommages et intérêts (15 000 €) pour rupture abusive, le motif fallacieux de rupture masquant un autre motif lié vraisemblablement à l'inutilité du poste occupé.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 11 décembre 2000, reçue le 12 décembre 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 9 janvier 2001 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Evelyne KARCZAG-MENCARELLI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur p. DE., en date des 8 février 2001, 7 juin 2001, 20 décembre 2001, 14 mars 2002, 4 juillet 2002 et 26 juin 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la SAM MICROTECHNIC, en date des 8 mars 2001, 12 juillet 2001, 24 janvier 2002, 15 mai 2002, 10 octobre 2002 et 30 janvier 2003 ;

Après avoir entendu Maître Dominique D'ORTOLI, avocat au barreau de Nice, au nom de Monsieur p. DE., et Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice, au nom de la SAM MICROTECHNIC, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Embauché par la SAM MICROTECHNIC en qualité de magasinier gestionnaire de stocks à compter du 1er août 1994, p. DE. a été licencié de son emploi le 23 novembre 1999.

Le motif de ce licenciement, tel qu'il est exposé dans la lettre de notification de la rupture, s'énonce comme suit :

« Monsieur,

» Malgré les avertissements officiels qui vous ont été infligés le 16 mai 1995 et le 2 août 1999 et les nombreux avertissements oraux dont vous avez été l'objet depuis la dernière sanction en date, vous n'avez pas pris en considération les instructions et observations qui vous ont été faites sur la qualité de votre travail et votre comportement.

« La charge qui vous a été attribuée sur votre lieu de travail actuel n'a pas permis de constater un changement de votre part dans le sens d'une amélioration que nous attendions de vous et plus particulièrement en ce qui concerne la qualité

de la relation que vous entretenez avec la Direction de l'Exploitation, secteur dont vous dépendez, non seulement en n'exécutant pas toutes les missions qui vous sont confiées mais encore, en créant un climat favorisant l'insubordination dans l'entreprise.

» L'ensemble de ces motifs a, de surcroît, entraîné chez votre « employeur une perte de confiance à votre endroit à telle enseigne qu'une saine gestion de l'administration de l'entreprise ne permet plus de vous maintenir en son sein.

» Pour ces motifs, l'entreprise a décidé de votre licenciement à compter de ce jour, l'indemnité de préavis vous revenant étant naturellement à votre disposition malgré le fait que vous êtes expressément dispensé d'effectuer ledit préavis.

« Toutes sommes et documents vous revenant sont à votre disposition auprès du Service Administratif et Financier de la Société. »

Soutenant d'une part ne pas avoir reçu paiement pendant l'exécution de son contrat de travail de la totalité des salaires lui revenant et d'autre part être fondé à réclamer, au titre de la rupture injustifiée et abusive dudit contrat de travail, l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 ainsi que des dommages et intérêts, p. DE., ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 8 janvier 2001, a attiré la SAM MICROTECHNIC devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit, avec intérêts de droit à compter du 23 novembre 1999 et sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

- 830,00 F, à titre d'arriéré de salaires,
- 6.857,00 F, à titre d'indemnité de licenciement,
- 158.401,44 F, à titre de dommages et intérêts, en réparation du préjudice matériel et moral subi,
- 5.000,00 F, à titre de dommages et intérêts en compensation des frais exposés par ses soins pour faire valoir ses droits.

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

Puis, après de très nombreux renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 23 octobre 2003 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé, après prorogation, ce jour 15 janvier 2004.

p. DE. soutient en substance, à l'appui de ses prétentions :

1) que n'ayant reçu la lettre lui notifiant son licenciement que le 25 novembre 1999, il est fondé à obtenir paiement par son employeur des salaires des 24 et 25 novembre 1999, lesquels représentent au total la somme de 830,00 F,

2) qu'à partir du moment où il résulte, nonobstant la décision de relaxe au bénéfice du doute prononcée le 7 janvier 2003 par le Tribunal Correctionnel, des témoignages fournis par Monsieur JE. et Madame BE. que la société MICROTECHNIC avait été avisée le 23 novembre 1999 au matin de sa candidature aux fonctions de délégué du personnel, en procédant à son licenciement dans l'après-midi du 23 novembre 1999 pour un motif autre qu'une faute grave, ladite société a violé les dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 du 19 juillet 1947,

3) que les griefs vagues et imprécis allégués par l'employeur dans la lettre de notification de la rupture, dont la preuve n'est au demeurant nullement rapportée, ne sauraient constituer un motif valable de rupture, étant observé au surplus :

- que le fait d'avoir demandé la modification de ses horaires de travail, suite au changement d'affectation de CARROS à Monaco, ne peut être considéré comme un acte d'insubordination puisqu'une fois la réponse négative de son employeur connue, il s'y est immédiatement soumis,
- que l'écart dans l'arrêté de stocks qui lui est reproché, qui ne porte pas sur 787.194 F mais seulement sur la somme de 169.652 F, ne peut lui être imputé à faute à partir du moment où, selon les propos de Madame JA. elle-même, « *ce bilan était à prendre avec la plus grande précaution* »,
- qu'à la différence des autres employés de la SAM MICROTECHNIC il n'a pas bénéficié de la formation nécessaire au nouveau système de gestion de la production, les pièces produites par cette société établissant seulement qu'il y a eu planification prévisionnelle de cette formation.

Soutenant par ailleurs qu'en invoquant un motif de rupture fallacieux afin de dissimuler la véritable raison du licenciement, laquelle résidait dans sa volonté de se présenter aux élections de délégué du personnel, ou à tout le moins dans l'inutilité de son poste, depuis la fermeture de l'entrepôt de CARROS, la SAM MICROTECHNIC a fait un usage abusif de son droit unilatéral de rupture, p. DE. demande à la présente juridiction de faire droit à l'intégralité des demandes formulées dans sa requête introductive d'instance, et notamment de réparer l'important préjudice, financier et moral subi par ses soins en lui allouant, à titre de dommages et intérêts, la somme de 158.401,44 F correspondant à dix-huit mois de salaire.

La SAM MICROTECHNIC conclut pour sa part au débouté de l'intégralité des demandes formées à son encontre par p. DE. Elle invoque essentiellement à cet effet :

- *En ce qui concerne la demande de rappel de salaires*

Que p. DE. ayant reçu notification de son licenciement en main propre le 23 novembre 1999, la lettre recommandée avec avis de réception adressée à son domicile ne constituant que la confirmation de cette décision, ce dernier n'est pas fondé à solliciter paiement des salaires des 24 et 25 novembre 1999.

— *En ce qui concerne la violation des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459*

Que par jugement, actuellement définitif, rendu le 7 janvier 2003 le Tribunal Correctionnel a relaxé Monsieur BE. du chef du délit afférent au licenciement d'un salarié candidat aux fonctions de délégué du personnel, aux motifs qu'« *il existe un doute sérieux sur le point de savoir primo si la candidature de p. DE. précédait effectivement la réunion de 16 heures de la commission de licenciement et, en toute hypothèse, secundo si m. BE. savait, avant 16 heures, que p. DE. était candidat aux élections à venir* ».

— *En ce qui concerne la validité du motif de rupture :*

- que les avertissements « *officiels* » infligés à p. DE. les 16 mai 1995 et 2 août 1999 ne constituent pas les motifs du licenciement, mais ont été visés dans la lettre de rupture pour caractériser l'insubordination du salarié ou à tout le moins son refus de prise en compte des instructions et observations émanant de sa hiérarchie et justifier la perte de confiance alléguée,
 - que les documents internes à l'entreprise versés aux débats (courrier adressé par Madame JA. contrôleur de gestion à la direction de MICROTECHNIC) établissent les erreurs imputables à p. DE. dans l'arrêté des stocks,
 - que p. DE. a bénéficié de la formation nécessaire à l'utilisation du nouveau système de gestion de la production.
- *En ce qui concerne le caractère abusif du licenciement*

Que le licenciement dont p. DE. a été l'objet est justifié par les griefs figurant dans la lettre de rupture et non pas par le fait que ce dernier ait désiré se présenter aux élections des représentants des salariés dans l'entreprise ou qu'il ait sollicité une augmentation de salaire.

SUR CE,

1) Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

p. DE. ayant lui-même expressément reconnu, dans la lettre en date du 27 décembre 1999 adressée à son employeur par laquelle il a dénoncé son solde de tout compte, avoir reçu notification de son licenciement par une lettre qui lui a été remise en main propre le 23 novembre 1999, ce dernier n'est pas fondé à solliciter le paiement du salaire des journées des 24 et 25 novembre 1999 et doit donc être débouté de sa demande de ce chef.

2) Sur les demandes relatives à la rupture du contrat de travail

a) Sur la violation par l'employeur des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459

En application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 modifiée, sauf en cas de faute grave, le licenciement d'un candidat aux fonctions de délégués du personnel doit, s'il intervient pendant les quinze jours précédant les élections et les trois mois qui suivent celles-ci, à peine de nullité de cette mesure, avoir été préalablement autorisé par une commission présidée par l'inspecteur du travail comprenant en outre deux représentants du syndicat patronal représentatif de la profession de l'employeur et deux représentants du syndicat ouvrier représentatif de la profession du salarié remplissant les conditions d'éligibilité prévus à l'article 7.

En l'espèce p. DE. reproche à la SAM MICROTECHNIC d'avoir contrevenu aux dispositions de ce texte, en lui notifiant son licenciement le 23 novembre 1999 dans l'après-midi, alors que cette société aurait été informée dans la matinée du 23 novembre de sa volonté de se présenter aux élections de délégué du personnel.

Force est de constater en premier lieu qu'en ne sollicitant pas de la présente juridiction qu'elle constate la nullité du licenciement intervenu le 23 novembre 1999, sans autorisation de la commission prévue à cet effet, et lui alloue les salaires échus jusqu'à l'expiration de la période de protection dont il bénéficiait, p. DE. n'a pas tiré les conséquences qui s'imposaient de l'éventuelle violation par son employeur des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459.

Il est toutefois constant en droit que les décisions de la justice pénale, lorsqu'elles ont acquis un caractère définitif et statuent sur le fond de l'action publique, ont au civil l'autorité de la chose jugée à l'égard de tous, en ce qui concerne l'existence du fait incriminé, sa qualification, la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé.

Que par ailleurs cette autorité s'étend aux motifs qui sont le soutien nécessaire du chef du dispositif prononçant la relaxe.

En l'espèce il résulte des pièces produites aux débats que par jugement aujourd'hui définitif, rendu le 7 janvier 2003, le Tribunal Correctionnel de Monaco a relaxé m. BE., en sa qualité d'administrateur délégué de la SAM MICROTECHNIC, du délit de licenciement irrégulier d'un candidat aux élections de délégués du personnel.

Que pour statuer de la sorte, cette juridiction a considéré d'une part qu'il n'était pas établi avec certitude que la lettre de candidature de p. DE. soit arrivée le matin du 23 novembre 1999 au siège de la société MICROTECHNIC et d'autre part et en tout état de cause qu'il ne ressortait d'aucun élément du dossier que l'existence de cette candidature ait été connue de Monsieur BE. avant la réunion en vue du licenciement qui allait se tenir vers 16 heures.

p. DE. ne fournissant à la présente juridiction aucun élément nouveau par rapport à ceux déjà débattus devant le Tribunal Correctionnel de nature à établir avec certitude que sa candidature ait été portée à la connaissance de la direction de la SAM MICROTECHNIC antérieurement à la notification de son licenciement, la violation par l'employeur des dispositions de l'article 16 de la loi n° 459 n'est pas démontrée.

b) Sur la validité du motif de rupture

La SAM MICROTECHNIC reproche à p. DE., aux termes de la lettre de notification de la rupture d'avoir, en ne prenant pas en considération les instructions et observations qui lui avaient été faites sur la qualité de son travail et son comportement, et en n'exécutant pas toutes les missions qui lui avaient été confiées, d'une part créé un climat favorisant l'insubordination dans l'entreprise et d'autre part fait disparaître la confiance que l'employeur avait placé en lui.

Les manquements relevés :

- le 15 mai 1995 par le responsable de production relatif essentiellement au mode de conduite des transpalette électriques, et au stockage sauvage effectué sur les quais de l'immeuble,
- le 2 août 1999 relativement à la présence illégale le 31 juillet 1999 de p. DE. sur le site ainsi qu'à son manque de professionnalisme,

ayant d'ores et déjà été sanctionnés par des avertissements, la SAM MICROTECHNIC ne peut s'en prévaloir dans la lettre de notification de la rupture pour justifier la sanction aggravée que constitue le licenciement, qu'à la condition d'avoir préalablement démontré, par des éléments objectifs et précis, l'existence de nouveaux manquements commis par le salarié.

Force est de constater toutefois que cette preuve n'est nullement rapportée en l'espèce.

Qu'en premier lieu l'écart qui aurait été relevé dans les stocks gérés par p. DE., lors de l'inventaire de l'entrepôt de CARROS, ne peut être considéré comme la preuve de l'insuffisance professionnelle de ce salarié à partir du moment où :

- la fiabilité des résultats obtenus, selon le contrôleur de gestion lui-même, est pour le moins incertaine, cette dernière ayant expressément indiqué que « ce bilan était à prendre avec la plus grande précaution »,
- l'employeur en n'adressant au moment où les chiffres ont été connus aucune observation à son salarié, a montré le peu d'importance qu'il entendait y attacher.

Qu'il ne peut davantage être reproché à p. DE. ses insuffisances dans la manipulation du nouveau système de gestion de la production, alors qu'il ne résulte pas des pièces produites que ce dernier, qui venait tout juste d'être affecté sur le site de Monaco, ait effectivement bénéficié de la formation requise et adéquate, que l'employeur avait l'obligation de lui fournir.

Que de même la circonstance qu'un salarié, consécutivement au transfert de son lieu de travail de CARROS à MONACO, ait sollicité, dans le but de limiter ses frais de transport, par courrier en date du 20 octobre 1999, la possibilité de conserver les horaires de travail qui étaient alors les siens, ne revêt aucun caractère fautif.

La SAM MICROTECHNIC ne rapportant en définitive la preuve d'aucune faute, imputable à p. DE., commise postérieurement au 2 août 1999, date de notification du deuxième avertissement infligé à ce salarié, la mesure de licenciement qui lui a été notifiée le 23 novembre 1999 n'est justifiée par aucun motif valable, au sens de l'article 2 de la loi n° 845.

p. DE. est fondé à obtenir paiement dans ces conditions, au titre de l'indemnité prévue par le texte susvisé, de la somme de :

$(9.877,00 \text{ F} \times 66) / 25 = 26.075,28 \text{ F}$,

dont à déduire le montant de l'indemnité de congédiement versée le 23 novembre 1999 les deux indemnités n'étant pas cumulables, soit un solde de 6.112,28 F correspondant à 931,81 €.

3) Sur le caractère abusif de la rupture

En invoquant à l'appui de sa décision de mettre un terme au contrat de travail de p. DE. un motif fallacieux, afin de dissimuler la véritable raison du licenciement tenant, selon toute vraisemblance, à l'inutilité du poste de magasinier occupé par ce salarié consécutivement à la fermeture du dépôt de CARROS, la SAM MICROTECHNIC a fait un usage abusif de son droit unilatéral de rupture.

p. DE. justifie, en versant aux débats deux certificats qui lui ont été délivrés le 21 décembre 1999 et le 29 février 2000 par le Docteur BR., présenter, un « *épisode anxio-dépressif réactionnel consécutivement à son licenciement* ».

Il démontre par ailleurs, par la production de sa notification d'admission à l'ASSEDIC, l'existence du préjudice matériel dont il se prévaut.

Compte tenu de l'âge de p. DE. lors de la rupture (35 ans) de son ancienneté professionnelle (cinq années), ce double préjudice sera équitablement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 15.000,00 € à titre de dommages et intérêts.

À défaut d'être justifiée par des considérations particulières l'exécution provisoire, qui n'apparaît au surplus pas nécessaire, n'a pas à être ordonnée.

PAR CES MOTIS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de p. DE. ne repose pas sur un motif valable.

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère abusif.

Condamne en conséquence la SAM MICROTECHNIC à payer à p. DE. les sommes suivantes :

- 931,81 euros, (neuf cent trente et un euros et quatre-vingt-un centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 15.000,00 euros, (quinze mille euros), toutes causes confondues, à titre de dommages et intérêts.

Déboute p. DE. du surplus de ses prétentions.

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Condamne la SAM MICROTECHNIC aux entiers dépens.