

Tribunal du travail, 22 avril 2004, j-r NA c/ h SA et r RI

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	22 avril 2004
<i>IDBD</i>	6692
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Conditions de travail ; Rupture du contrat de travail ; Constitution, dissolution et actes relatifs à la vie de la société

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2004/04-22-6692>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Continuation des contrats après modification de la situation juridique de l'entreprise - Modification refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat- Office du juge Mauvaise foi de l'employeur - Licenciement non fondé et abusif

Résumé

Le refus d'un salarié de consentir à une réduction substantielle de son temps de travail ne présentant, en lui-même aucun caractère fautif, il appartient au juge, pour apprécier la validité du motif de licenciement, d'une part de rechercher si, à la date où elle a été formulée, la modification proposée répondait à un intérêt économique réel pour l'entreprise et d'autre part de s'assurer que le comportement de l'employeur ne fait apparaître ni abus de droit ni détournement de pouvoir.

Un serveur, sous contrat à durée déterminée, est licencié pour motif économique, après son refus d'acceptation d'une modification d'un élément essentiel de son contrat par les nouveaux exploitants du buffet de gare où il exerce depuis plusieurs années. Le salarié soutient, devant le Tribunal du Travail où il a attiré l'employeur en paiement d'indemnités de licenciement et de dommages et intérêts, que ce dernier avait l'obligation de poursuivre son contrat de travail, en application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729, et que le motif économique, de caractère artificiel, ne pouvait fonder le licenciement. La rupture revêtait au surplus un caractère abusif en raison de la mauvaise foi de l'employeur. Ce dernier tient le licenciement pour régulier, en raison, d'une part, du refus du salarié d'accepter la modification verbalement proposée de son contrat de travail, en l'occurrence une diminution substantielle de son temps de travail et, d'autre part, de l'embauche d'autres salariés aux mêmes conditions que celles proposées au salarié licencié.

Le Tribunal du Travail rappelle d'abord que les conditions d'application de l'article 15 de la loi n° 729 sont bien réunies en l'espèce et que le nouvel exploitant avait ainsi l'obligation de poursuivre l'exécution de tous les contrats en cours. La modification proposée au salarié portant sur un élément essentiel du contrat ne pouvait être unilatéralement imposée au salarié et le refus de celui-ci n'est pas fautif. Le Tribunal recherche ensuite si la modification dont s'agit présentait un intérêt économique réel pour l'entreprise et n'en trouve aucune démonstration dans les pièces d'ordre comptable ou financier versées aux débats. Le licenciement n'est pas fondé, l'indemnité de licenciement est donc due, et la rupture présente, de surcroît, un caractère abusif en raison de la mauvaise foi des nouveaux exploitants. L'indemnisation allouée au salarié s'élève, à 6.000 €.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 7 mai 2002 et reçue le 10 mai 2002 ;

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 4 juin 2002 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de Monsieur j-r NA, en date des 11 juillet 2002 et 13 février 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur, aux noms de Monsieur h SA et de Monsieur r RI, en date des 28 novembre 2002 et 15 mai 2003 ;

Après avoir entendu Maître Stephen GUATTERI, avocat au barreau de Nice, au nom de Monsieur j-r NA, et Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, aux noms de Monsieur h SA et de Monsieur r RI, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Embauché le 17 août 1993 dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée par Madame RA, exploitante du BUFFET DE LA GARE, en qualité de serveur, j-r NA s'est vu notifier son licenciement par h SA et r RI, aux termes d'une lettre datée du 24 décembre 1997 dont un exemplaire lui a été remis en main propre le 26 décembre 1997, dans les termes suivants :

« Monsieur,

» *Par la présente nous vous rappelons que nous avons signé avec la « SNCF le 8 décembre 1997 la concession du BUFFET DE LA GARE – SNCF de MONACO.*

» *La restructuration de notre entreprise nous entraîne (sic) à modifier « votre contrat de travail afin de le porter sur une base de cinq heures par » jour.*

« Vous avez manifesté votre refus devant l'inspecteur du travail.

» *En conséquence nous devons vous notifier votre licenciement à « compter du 24 décembre 1997 ». «*

Soutenant d'une part après avoir préalablement rappelé qu'en application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 h SA et r RI avaient » *l'obligation de poursuivre l'exécution de son contrat de travail* «, qu'au regard de son caractère totalement artificiel, le motif économique invoqué ne pouvait constituer un motif valable de licenciement et d'autre part qu'en l'état, tant de la légèreté que de la mauvaise foi dont les défendeurs avaient fait preuve, son congédiement revêtait un caractère manifestement abusif, j-r NA, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 3 juin 2002, a attrait r RI et h SA, 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 :

- 1.475,87 €, à titre d'indemnité de licenciement, (déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable),
- 22.867,35 €, à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier.

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

Puis après onze renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue le 5 février 2004 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé, après prorogation, ce jour 22 avril 2004.

j-r NA expose, à l'appui de ses prétentions, qu'il a été embauché à temps plein dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée par Monique RA, en qualité de serveur, laquelle exploitait alors le BUFFET DE LA GARE.

Qu'à la suite de la cession intervenue entre Madame RA et h SA et r RI ces derniers ont effectivement pris possession du BUFFET DE LA GARE le 8 décembre 1997.

Que s'étant vu interdire le 9 décembre 1997 l'accès à son poste de travail, consécutivement au refus des nouveaux exploitants de le reconnaître comme salarié de leur établissement, il s'est trouvé dans l'obligation, après avoir d'une part fait constater ce fait par un huissier de Justice et d'autre part saisi l'inspecteur du travail, d'assigner le 19 décembre 1997 en référé r RI et h SA afin de faire reconnaître ses droits et notamment de voir ordonner sa réintégration dans l'entreprise sous astreinte de 500 F par jour de retard.

Que si ses employeurs, sous la » *contrainte de cette procédure* « ont certes provisoirement accepté de reconnaître qu'il faisait bien partie du personnel de l'entreprise, il s'est aussitôt vu notifier son licenciement le 24 décembre 1997 pour un motif d'ordre économique tenant à son refus d'accepter la réduction de son temps de travail à 5 heures par jour.

Se prévalant des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729, j-r NA fait valoir, en premier lieu, que r RI et h SA avaient l'obligation de poursuivre l'exécution des contrats en cours et ne pouvaient donc valablement lui refuser l'accès à son poste de travail.

Soulignant par ailleurs n'avoir jamais reçu notification par son employeur d'une quelconque proposition écrite modifiant substantiellement son contrat de travail, il estime, en tout état de cause, que le motif économique de son licenciement, tel qu'il est exposé dans la lettre de rupture, est » *totalement artificiel et dépourvu d'une quelconque réalité et ne constitue par suite qu'un maquillage juridique destiné à faire échec à l'application du Code du Travail* «.

Qu'en effet le fait de proposer à un salarié de remplacer son poste à temps complet par un emploi à mi-temps, alors que, dans le même temps plusieurs embauches ont été réalisées, révèle non seulement la mauvaise foi de l'employeur, mais démontre en outre le » *peu de sérieux* « avec lequel celui-ci a entendu régler la situation des anciens employés de Madame RA.

Soutenant enfin qu'en lui interdisant purement et simplement l'accès à son poste de travail et en n'acceptant de se préoccuper de sa situation, sous la pression d'une procédure de référé, que pour lui notifier aussitôt son licenciement, dans des conditions spécialement vexatoires, r RI et h SA ont fait preuve à son égard d'une particulière brutalité doublée d'un grand mépris conférant à la rupture un caractère manifestement abusif, j-r NA demande à la présente juridiction de faire droit à l'intégralité des prétentions contenues dans sa requête introductive d'instance et de lui allouer en outre une indemnité supplémentaire de 1.500 € en compensation des frais irrépétibles exposés par ses soins.

Estimant pour leur part que le licenciement parfaitement régulier est intervenu suite au refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail justifiée par l'intérêt de l'entreprise, h SA et r RI concluent au débouté de l'intégralité des demandes formées à leur encontre par j-r NA.

Ils font valoir, à cet effet, en substance les moyens suivants :

– en ce qui concerne la validité du motif de rupture :

- aucune disposition légale ou jurisprudentielle n'impose à l'employeur de proposer la modification substantielle d'un contrat de travail par courrier simple, ni même recommandé,
- en l'espèce le salarié n'a jamais contesté le principe de la modification qui lui a été proposée, se contentant de remettre en cause son fondement,
- la réduction de son horaire de travail proposée à j-r NA était, en tout état de cause, parfaitement justifiée par l'intérêt primordial de l'entreprise, dès lors que les nouveaux concessionnaires qui travaillaient activement au sein de l'établissement, ainsi que l'épouse de l'un d'entre eux, ne pouvaient assurer aussi, en l'état des bénéfices dégagés et de la capacité financière de la concession, le salaire de six personnes à temps complet,

– la modification dont s'agit ne constitue pas davantage une manœuvre destinée à se débarrasser du demandeur, puisque les trois nouveaux salariés qui ont été recrutés au sein de l'établissement l'ont été aux mêmes conditions que celles qui avaient été proposées à j-r NA, à savoir cinq heures de travail par jour.

– En ce qui concerne le caractère abusif de la rupture :

- à partir du moment où les nouveaux exploitants du BUFFET DE LA GARE croyaient, en toute bonne foi, que s'agissant d'une concession publique l'exécution des contrats de travail en cours n'avait pas à être poursuivie, l'erreur initialement commise par ceux-ci, à laquelle ils ont immédiatement remédié, ne saurait ouvrir droit à l'allocation au profit des salariés concernés de dommages et intérêts,
- en proposant aux anciens employés de Madame RA une réduction de leur horaire de travail, exclusivement destinée à leur permettre de sauvegarder leur emploi, l'employeur n'a fait preuve d'aucun mépris à l'égard de ces derniers,
- le préjudice allégué n'est en tout état de cause nullement justifié.

SUR CE,

1) Sur la continuation du contrat de travail

Dès lors qu'il résulte de l'ensemble des pièces versées aux débats que l'établissement dénommé « BUFFET DE LA GARE » au sein duquel j-r NA exerçait ses fonctions de serveur dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 17 août 1993 a continué, postérieurement au 7 décembre 1997, d'être exploité :

- sans aucune interruption (l'ancienne exploitante a poursuivi son activité jusqu'à l'entrée en fonctions du nouveau concessionnaire),
- dans les mêmes locaux (Gare SNCF de MONACO),
- avec la même clientèle,
- pour les mêmes produits et services (l'objet de la concession consentie à r RI et h SA est identique à celle qui avait été consentie à Madame RA),
- dans les mêmes conditions commerciales,
- avec les mêmes moyens (la licence dont la SNCF est propriétaire est la même – les nouveaux exploitants ont par ailleurs repris non seulement le stock mais aussi le matériel, attaché à l'exploitation du BUFFET DE LA GARE, appartenant à Madame RA),

les conditions d'application de l'article 15 de la loi n° 729 sont bien réunies en l'espèce, nonobstant l'absence de tout lien contractuel entre l'ancien et le nouvel entrepreneur.

r RI et h SA avaient donc l'obligation de poursuivre l'exécution de tous les contrats de travail qui se trouvaient en cours à la date du 8 décembre 1997, où ils ont commencé à exploiter l'établissement dénommé « BUFFET DE LA GARE », et plus spécialement celui dont j-r NA se trouvait titulaire.

Force est de constater, en tout état de cause, qu'en acceptant, d'une part avant même que le Juge des référés n'ait statué sur la demande à cette fin qui lui avait été soumise par une assignation du 19 décembre 1997, de réintégrer j-r NA dans son emploi, et en notifiant à l'intéressé d'autre part son licenciement, h SA et r RI ont, certes tardivement mais néanmoins nécessairement, admis que les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 devaient recevoir application en l'espèce.

2) Sur la validité du motif de rupture

Aux termes de la lettre de notification de la rupture, le motif du licenciement de j-r NA réside dans le refus de ce salarié d'accepter la diminution de son temps de travail journalier de 8 heures à 5 heures.

Dès lors qu'elle affecte directement et sensiblement le montant de la rémunération de j-r NA, la réduction du temps de travail envisagée par l'employeur ne constitue pas un simple changement des conditions de travail de ce salarié, entrant dans le cadre du pouvoir de direction dont dispose tout chef d'entreprise, mais une modification d'un élément substantiel de son contrat de travail.

Elle ne pouvait donc être unilatéralement imposée à j-r NA.

Le refus de l'intéressé de consentir à la réduction substantielle de son temps de travail ne revêtant, en lui-même, aucun caractère fautif, il appartient à la présente juridiction, pour apprécier la validité du motif de la rupture du contrat de travail de j-r NA, d'une part de rechercher si, à la date où elle a été formulée, la modification proposée répondait à un intérêt économique réel pour l'entreprise, et d'autre part de s'assurer que le comportement de l'employeur ne fait apparaître ni abus de droit ni détournement de pouvoir.

Si h SA et r RI soutiennent certes avec force que la modification proposée par leurs soins était « parfaitement justifiée par l'intérêt primordial de l'entreprise », les bénéfices dégagés et la capacité financière de la concession ne leur permettant pas d'assumer, « en sus de leurs propres besoins » l'intégralité des salaires des employés, force est de constater toutefois que ces affirmations péremptoires ne se trouvent corroborées par aucun élément d'ordre comptable ou financier permettant à la présente juridiction d'en apprécier le bien-fondé.

Qu'en tout état de cause, dès lors qu'h SA et r RI avaient très clairement exprimé, dès le 17 octobre 1997 (cf. lettre adressée par les intéressés le 22 novembre 1997 à Monsieur CA, Chef du Pole Concessions), leur volonté d'exploiter le

BUFFET DE LA GARE » avec (leur) propre équipe, et non avec le personnel actuel " (dont ils connaissaient ainsi parfaitement l'existence), l'importante réduction de leur temps de travail proposée à ces salariés, en désespoir de cause, après que l'accès à leur lieu de travail leur a été, dans un premier temps, purement et simplement interdit, ne constituait qu'un artifice procédural visant à permettre aux nouveaux exploitants d'éviter les dispositions impératives de l'article 15 de la loi n° 729 en se séparant, à moindre frais, de tous les salariés constituant l'ancienne équipe.

Le refus de j-r NA d'accepter la modification substantielle qui lui avait été proposée ne peut par suite être considéré comme un motif valable de licenciement.

Sur la base d'un salaire brut s'élevant en dernier lieu à la somme de 8.942,73 F et d'une ancienneté de services de quatre ans et six mois, préavis de deux mois inclus, soit au total cinquante-quatre mois, j-r NA est en droit de prétendre au titre de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845 à l'allocation d'une somme de $(8.942,73 \times 54) / 25 = 19.316,29$ F,

dont à déduire le montant de l'indemnité de congédiement déjà perçue les deux indemnités n'étant pas cumulables, soit un solde en sa faveur de $19.316,29$ F - $4.024,23$ F = $15.292,06$ F.

Le Tribunal ne pouvant toutefois, en application des dispositions de l'article 42 de la loi du 16 mai 1946, accorder à une partie une somme supérieure à celle réclamée par ses soins lors de sa comparution devant le Bureau de Conciliation, h SA et r RI seront en définitive condamnés à verser à ce titre à j-r NA la somme de 9.681,09 F correspondant à 1.475,87 €.

3) Sur le caractère abusif du licenciement

En interdisant dans un premier temps, purement et simplement à j-r NA l'accès à son lieu habituel de travail, au mépris des dispositions d'ordre public de l'article 15 de la loi n° 729, ainsi que le démontre clairement le procès-verbal de constat dressé le 9 décembre 1997 par Maître ESCAUT-MARQUET, contraignant ainsi ce salarié à solliciter sa réintégration en justice, puis en adressant dans un second temps à l'intéressé, au lendemain de la réception de l'assignation en référé, une proposition de modification substantielle de son contrat de travail d'une amplitude telle que ce dernier, au regard des répercussions financières d'une telle mesure, se verrait nécessairement contraint de la refuser, r RI et h SA, dont la bonne foi ne peut être admise, en l'état des éléments d'information dont ils disposaient, ont fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture qui leur est reconnu par la loi.

j-r NA justifie en versant aux débats ses avis d'imposition pour les années 1997 à 1999, avoir subi, ensuite de son licenciement, une perte de revenus de l'ordre de 3.000 €.

À ce préjudice matériel non négligeable s'ajoute par ailleurs le préjudice moral découlant des conditions de brutalité toutes particulières dans lesquelles l'intéressé s'est retrouvé du jour au lendemain évincé de son emploi.

Compte tenu de l'âge de j-r NA lors de son licenciement (39 ans) de ses charges de famille (deux enfants) et enfin de son ancienneté de services (4 ans et 5 mois) le préjudice matériel et moral subi par l'intéressé sera équitablement réparé par l'allocation à son profit d'une somme de 6.000 € à titre de dommages et intérêts, toutes causes confondues.

4) Sur la demande au titre des frais irrépétibles d'instance

La notion de frais irrépétibles d'instance étant inconnue du droit monégasque la demande formulée à ce titre directement devant le Bureau de Jugement par j-r NA ne pourra qu'être rejetée par la présente juridiction.

5) Sur l'exécution provisoire

Le demandeur ayant lui-même attendu près de quatre années et demi avant d'introduire la présente procédure, l'exécution provisoire, qui ne répond ainsi à aucune nécessité particulière, n'a pas lieu d'être ordonnée.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de j-r NA ne repose pas sur un motif valable.

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère abusif.

Condamne en conséquence solidairement r RI et h SA à payer à j-r NA les sommes suivantes :

- 1.475,87 euros, (mille quatre cent soixante-quinze euros et quatre-vingt sept centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
- 6.000,00 euros, (six mille euros), à titre de dommages et intérêts.

Débouté j-r NA du surplus de ses prétentions.

Condamne r RI et h SA aux dépens.