

## **Tribunal du travail, 27 mai 2004, t BE c/ La société anonyme monégasque Société monégasque de services de Telecoms**

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	27 mai 2004
<i>IDBD</i>	6653
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail ; Relations collectives du travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2004/05-27-6653>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Contrats de travail à durée déterminée successifs pour un salarié protégé - Secteur de la téléphonie - Non renouvellement - Absence de limites en droit monégasque - Volonté des parties non démontrée de conclure un CDI dès l'origine - Saisine de la Commission prévue par l'article 16 de la loi n° 459 non nécessaire en l'absence de licenciement

## Résumé

En droit monégasque le recours au CDD n'est ni limité ni réglementé dans ses conditions d'utilisation.

Embauché par contrat à durée déterminée renouvelé deux fois, par une société de téléphonie, en qualité de chargé de clientèle, un salarié, élu en qualité de délégué du personnel, un mois avant le terme du dernier contrat non renouvelé, a attiré son employeur devant le tribunal du travail en requalification de ses contrats. Il soutenait que les contrats successifs formaient un ensemble à durée indéterminée, d'autant plus que la relation avec l'entreprise s'était poursuivie en intérim. Il invoquait l'absence de vérification par la Commission de Débauchage et de Licenciement, d'éventuelles mesures de discrimination, en application de l'article 8 de la loi n° 629 ainsi que l'existence de droits identiques en CDD ou CDI, sur le fondement du pacte de New York et de la Convention n°135 de l'OIT.

Ce salarié est débouté de sa demande de requalification de ses contrats car en droit monégasque, le recours au CDD n'est ni limité ni réglementé dans ses conditions d'utilisation.

Certes, la requalification peut être ordonnée dès lors qu'est démontrée la volonté commune des parties d'être liées par une convention unique à durée indéterminée ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le recours aux CDD est d'ailleurs fréquent dans ce secteur de la téléphonie qui implique une grande souplesse dans la gestion des effectifs.

Le CDD cessant automatiquement à l'arrivée du terme, la rupture ne s'analyse pas en un licenciement et les demandes qui découlent de cette prétention sont inopérantes. À défaut de licenciement, la demande de nullité de la rupture du contrat pour défaut d'autorisation administrative doit être rejetée.

---

## LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 10 février 2003 et reçue le 11 février 2003 ;

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 11 mars 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Monsieur t BE, en personne, en date des 10 avril 2003 et 9 octobre 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS, en date des 3 juillet 2003 et 18 décembre 2003 ;

Oùï Monsieur t BE, en personne, en ses observations et explications ;

Oùï Maître Vanessa HAURET, avocat au barreau de Nice, substituant Maître LE BOHEC, avocat au barreau de Nice, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS, en sa plaidoirie ;

Lesdits partie et avocat-défenseur ayant repris et maintenu ce jour leurs conclusions en l'état de la composition différente du Tribunal ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

Selon procès-verbal de non-conciliation en date du 10 mars 2003, t BE a attiré la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS, son ancien employeur, devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet :

- de voir requalifier le dernier contrat à durée déterminée conclu avec ladite société en un contrat à durée indéterminée, avec toutes les conséquences qui en découlent,
- de voir dire que la rupture des relations contractuelles, dont l'employeur a pris l'initiative, s'analyse en un licenciement,
- de voir prononcer la nullité de ce licenciement pour défaut d'autorisation préalable de l'inspection de travail,
- de voir constater l'absence de cause réelle et sérieuse de ce licenciement, et d'obtenir en conséquence l'allocation à son profit des sommes suivantes :

- 404,31 €, à titre d'indemnité de congés payés,
- 48,80 €, représentant le montant des tickets restaurant qui ne lui ont pas été délivrés,

- 1.274,09 €, à titre d'indemnité de préavis,
- 7.644,54 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse,
- 21.659,53 €, représentant le montant des salaires lui revenant depuis le 7 novembre 2002, date de la rupture de son contrat de travail, jusqu'au 7 mai 2004, date d'expiration de la période de protection dont il bénéficiait en sa qualité de délégué du personnel suppléant.

Après plusieurs renvois intervenus à la demande des parties, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 25 mars 2004 et le jugement mis en délibéré pour être prononcé ce jour 27 mai 2004.

t BE expose, aux termes de ses conclusions en date des 10 avril et 9 octobre 2003, qu'après avoir effectué au sein de la SAM SERVICES DE TELECOMS une mission d'intérim d'une durée d'un mois, il a été directement embauché par cette société le 8 octobre 2001 en qualité de chargé de clientèle, selon contrat de travail à durée déterminée de trois mois, assorti d'une période d'essai de deux mois, ledit contrat ayant été par la suite renouvelé à deux reprises, dans les conditions suivantes :

- une première fois le 7 janvier 2002 pour une durée de six mois,
- une deuxième fois le 9 juillet 2002 pour une durée de cinq mois, se terminant le 8 décembre 2002.

Que le 7 novembre 2002, il a été élu en qualité de délégué du personnel suppléant ;

Qu'alors qu'il avait sollicité, aussitôt après cette élection, une entrevue avec Monsieur SA, Directeur des Ressources Humaines, afin d'envisager avec lui « *la suite à donner à ce troisième contrat de travail* », aucune suite favorable n'a été donnée à sa demande, ce dernier ayant attendu le 6 décembre 2002, soit la veille de l'échéance du dernier contrat, pour lui notifier la cessation définitive de leurs relations de travail.

Qu'il a toutefois obtenu, au cours de « *cette entrevue, en se défendant* », la possibilité de continuer à travailler au sein de la SAM DE SERVICES DE TELECOMS, en qualité d'intérimaire, jusqu'au 7 février 2003, date à laquelle, après avoir pris conscience de la manipulation exercée à son encontre, il a pris l'initiative d'interrompre définitivement sa collaboration avec cette entreprise, et de faire valoir ses droits.

Il fait valoir, en substance, à l'appui des demandes énumérées ci-dessus :

- que le recours à trois contrats à durée déterminée successifs, sans définition précise de leur motif, pour occuper durablement le même poste, dans le cadre de l'activité normale et permanente de l'entreprise était, « *inhabituel et voire même abusif* » au regard des dispositions de l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et 6 du Pacte International de New-York,
  - qu'en tout état de cause les trois contrats successifs ne formaient en réalité qu'un seul et même contrat à durée indéterminée, l'intention de la SAM DE SERVICES DE TELECOMS étant dès l'origine de l'embaucher sur un poste durable de chargé de clientèle,
  - que lorsqu'un salarié, embauché sous contrat à durée déterminée, est titulaire d'un mandat de représentant du personnel, l'arrivée du terme du contrat n'entraîne la cessation du lien contractuel, en application des dispositions de l'article 8 de la loi n° 629 du 17 juillet 1957, qu'après vérification par la Commission de Débauchage et de Licenciement que le salarié concerné ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire,
  - qu'en outre le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée bénéficiant, en application des articles 26 du Pacte International de New-York et 135 de la Convention de l'Organisation Internationale du Travail, de droits identiques à ceux dont dispose un salarié sous contrat à durée indéterminée, l'employeur ne pouvait unilatéralement mettre un terme à son contrat de travail, sans avoir obtenu l'autorisation administrative préalable,
  - qu'en toutes hypothèses la raison qu'invoque l'employeur pour justifier sa décision, à savoir l'échange avec d'autres salariés de messages à caractère religieux, ne peut constituer un motif valable de rupture, dès lors :
- que le salarié a droit au respect de sa vie privée,
  - que cet échange de messages n'a eu aucune conséquence sur la quantité et la qualité du travail effectué,
  - que la poursuite de la relation de travail dans le cadre de l'intérim démontre que l'employeur n'a pas voulu se séparer de la personne du salarié, mais de son statut de salarié de l'entreprise, le privant ainsi de son pouvoir représentatif.

La SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS a conclu, pour sa part, au rejet de l'intégralité des demandes formulées à son encontre par t BE.

Elle a invoqué, à cet effet, en substance, les moyens suivants :

- *en ce qui concerne la demande de requalification du contrat de travail :*

- le recours au renouvellement d'un contrat à durée déterminée est parfaitement légal en Principauté de Monaco, l'employeur ayant pour seule obligation de solliciter l'autorisation du service de l'emploi, formalité qui a été effectivement accomplie en l'espèce,
- la nature même de son activité, qui dépend du plan de marche que lui fournit deux mois à l'avance la société CEGETEL services, nécessite le recours à des intérimaires et à des contrats à durée déterminée « *afin de répondre efficacement aux demandes de la clientèle* ».
- *en ce qui concerne la nullité du licenciement pour violation du statut protecteur des délégués du personnel*

Les dispositions de l'article 16 de la loi n° 459, qui ne soumettent à autorisation que le licenciement d'un délégué du personnel, ne s'appliquent pas à l'hypothèse de l'arrivée à son terme d'un contrat à durée déterminée.

- *en ce qui concerne le motif de la rupture des relations contractuelles*

Le non renouvellement du contrat à durée déterminée a été motivé par l'activité même de la société ainsi que par le comportement du salarié, lequel, nonobstant les dispositions du règlement intérieur applicable au sein de l'entreprise et de la charte d'utilisation internet, a adressé à ses collègues de travail des messages électroniques portant sur des considérations d'ordre religieux totalement étrangères à l'activité de la société.

- *en ce qui concerne la demande concernant les tickets restaurant non délivrés :*
- cette demande n'a pas été reprise par t BE dans ses écritures devant le Tribunal du Travail,
- les bordereaux d'émargement complets de délivrance des tickets depuis l'inscription de t BE à cet avantage social en mai 2002 démontrent que l'intéressé a été rempli de ses droits de ce chef.

Soutenant par ailleurs d'une part avoir mis à la disposition de t BE le 27 septembre 2002 un téléphone mobile Sony T 681 équipé d'une carte SIM gratuite donnant l'accès au réseau SFR, que ce dernier ne lui a pas rendu lors de son départ et d'autre part avoir été contraint, pour se défendre dans le cadre de la présente procédure, d'exposer des frais, la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS demande reconventionnellement à la présente juridiction :

- de condamner sous astreinte t BE à lui restituer le téléphone susvisé,
- de condamner l'intéressé à lui verser la somme de 1.500,00 euros, à titre de dommages et intérêts.

t BE réplique pour sa part à ces divers arguments :

- que la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS ne lui a jamais réclamé ledit téléphone jusqu'à ce jour,
- qu'à partir du moment où le contrat de travail lui-même n'a pas cessé « *du fait de l'absence d'accord de la commission de débauchage et de licenciement* » le prêt doit être considéré comme toujours valable.

## **SUR CE,**

### *1) Sur la qualification du contrat de travail*

La législation monégasque actuelle ne limitant aucunement, contrairement à la législation française dont se prévaut t BE dans ses écritures, le recours au contrat à durée déterminée et n'en réglementant pas davantage les conditions d'utilisation, le recours par la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS a trois contrats à durée déterminée successifs, « *sans définition précise de leur motif* » pour pourvoir le même poste de chargé de clientèle ne revêt en lui-même, quand bien même il serait intervenu dans le cadre de l'activité normale et permanente de cette entreprise, aucun caractère illégal justifiant la requalification de plano desdits contrats en un contrat à durée indéterminée, et ne peut par ailleurs, en l'absence de tout autre élément, être qualifié d'abusif.

Il est constant, en revanche, que la requalification d'une succession de contrats à durée déterminée en un seul et même contrat à durée indéterminée peut-être judiciairement ordonnée, dès lors qu'il est suffisamment établi que les parties ont eu en réalité, nonobstant la conclusion de contrats distincts, la volonté commune d'être liées par une convention unique à durée indéterminée.

En l'espèce, si t BE, dont le contrat de travail conclu à l'origine le 8 octobre 2001 pour une durée de trois mois a été renouvelé à deux reprises d'abord le 7 janvier 2002 pour une durée de six mois puis le 9 juillet 2002 pour une durée de cinq mois, a certes accompli du 8 octobre 2001 au 8 décembre 2002, soit pendant quinze mois, sans solution de continuité le même travail permanent de chargé de clientèle au service du même employeur, ces éléments n'apparaissent toutefois pas suffisants pour établir que l'intention réelle des parties, contrairement à l'apparence qu'elles se sont efforcées de créer, était, dès l'origine de se lier par une convention à durée indéterminée, avec toutes ses conséquences de droit, alors que :

- le recours au contrat à durée déterminée est d'usage fréquent dans le domaine d'activité de la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS,
- les conditions particulières dans lesquelles la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS exerce son activité (sous-traitance pour le compte de diverses sociétés et notamment de la société CEGETEL Services de centre d'appels téléphoniques, laquelle lui fournit deux mois à l'avance son « *plan de marche* »), implique nécessairement une grande souplesse dans la gestion des effectifs salariés se traduisant concrètement par le recours non seulement aux contrats à durée déterminée mais également à l'intérim (cf. facture MI en date du 31 décembre 2002).

La demande de requalification des trois contrats à durée déterminée dont il a successivement bénéficié en un seul et même contrat de travail à durée indéterminée formulée par t BE ne pourra par suite qu'être rejetée.

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

##### a) Sur la demande tendant à voir qualifier la rupture en un licenciement

Il est constant en droit que lorsque le contrat de travail est conclu, de date à date, ledit contrat prend fin à la date du terme initialement convenu, ou le cas échéant, en cas de renouvellement, du terme reporté.

Que par ailleurs le contrat à durée déterminée cesse automatiquement à l'arrivée de son terme, sans que l'une ou l'autre des parties ait à prendre une quelconque initiative.

Qu'en conséquence le contrat à durée déterminée conclu à l'origine le 8 octobre 2001 entre la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS et t BE a pris fin en l'espèce DE PLEIN DROIT le 8 décembre 2002, terme convenu entre les parties lors du deuxième renouvellement, ladite date se trouvant expressément mentionnée, tant sur la demande de renouvellement établie le 8 juillet 2002, revêtue des signatures de l'employeur et du salarié, que sur le permis de travail délivré le 7 août 2002 par le service de l'emploi à t BE.

t BE doit être par suite débouté de sa demande tendant à voir requalifier la rupture des relations contractuelles en un licenciement, ainsi que de toutes celles qui en découlent directement (préavis – indemnité pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse).

##### b) Sur la demande tendant à voir constater la nullité de la rupture du contrat de travail, pour défaut d'autorisation administrative préalable

Si l'article 16 de la loi n° 459 dispose certes que le licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant, doit être soumis à l'assentiment préalable d'une commission présidée par l'Inspecteur du travail, composée en nombre égal de représentants des syndicats patronaux et ouvriers représentatifs des professions de l'employeur d'une part et du délégué du personnel d'autre part, il n'en demeure pas moins que t BE, à défaut d'avoir été licencié par son employeur, ne peut se prévaloir de la protection prévue par ce texte.

Les dispositions de l'article L 425-2 du Code du travail français, imposant à l'employeur, lorsque le salarié sous contrat à durée déterminée est titulaire d'un mandat de représentant du personnel, de saisir l'inspection du travail, un mois avant l'arrivée du terme, afin de vérifier que l'intéressé ne fait pas l'objet de mesure discriminatoire, n'ayant à ce jour pas d'équivalent en droit positif monégasque, la rupture des relations contractuelles entre les parties est valablement intervenue le 8 décembre 2002.

Les demandes présentées par t BE tendant à voir constater la « nullité » de la rupture de son contrat de travail pour défaut d'autorisation administrative et à obtenir le paiement des salaires lui restant dus pour la période du 7 novembre 2002 au 7 mai 2004 ne sont, par suite, pas fondées et ne pourront donc qu'être rejetées.

#### 3) Sur les autres demandes formulées par t BE

t BE n'ayant pas maintenu, dans ses conclusions déposées devant le Bureau de Jugement, les demandes en paiement des sommes de 404,31 €, à titre d'indemnité de congés payés et 48,80 €, représentant le montant des tickets restaurant qui ne lui auraient pas été délivrés, qu'il avait soumise au Bureau de Conciliation dans sa requête introductive d'instance en date du 10 février 2003, il convient de considérer que l'intéressé s'en est implicitement désisté et il n'y a pas lieu, par suite, de statuer de ces chefs.

#### 4) Sur les demandes reconventionnelles de la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS

##### a) Restitution du téléphone mobile

Le téléphone mobile SONY T 681 couleur, équipé d'une carte SIM avec accès DATA, remis le 27 septembre 2002 par la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES TELECOMS à t BE n'ayant été mis à la disposition de l'intéressé que pour les besoins de ses fonctions et dans le cadre de son activité professionnelle de chargé de clientèle, cet appareil aurait dû être remis par t BE à la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS le jour de l'expiration du contrat de travail.

t BE ne justifiant pas l'avoir restitué à ce jour à la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS, il y a lieu de l'y contraindre judiciairement, en assortissant cette condamnation d'une astreinte provisoire de 50 € par jour de retard.

##### b) Dommages et intérêts pour procédure abusive

À défaut pour la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS d'avoir caractérisé l'existence de l'abus qu'aurait commis t BE dans l'exercice du droit, reconnu à tout salarié par les dispositions de la loi du 16 mai 1946, de

contester devant le Tribunal du Travail la légitimité de la rupture de son contrat de travail, la demande en dommages et intérêts doit être rejetée.

**PAR CES MOTIFS,**

Le Tribunal du travail,

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

Déboute t BE de l'intégralité de ses prétentions.

Condamne t BE, sous astreinte provisoire de 50 euros (cinquante euros), par jour de retard commençant à courir à compter du premier jour du deuxième mois suivant la signification de la présente décision, à restituer à la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS le téléphone mobile SONY T 681 et la carte SIM mis à sa disposition dans le cadre de son contrat de travail.

Déboute la SAM SOCIÉTÉ MONÉGASQUE DE SERVICES DE TELECOMS de sa demande reconventionnelle en dommages et intérêts.

Condamne t BE aux entiers dépens.