

Tribunal du travail, 2 décembre 2004, b. ZO. c/ la SAM H.S.B.C. Republic Bank

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	2 décembre 2004
<i>IDBD</i>	6181
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Conditions de travail ; Contentieux (Social)

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2004/12-02-6181>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour insuffisance professionnelle et refus d'accomplir les tâches assignées - Conditions de l'insuffisance professionnelle - Modification de la situation juridique de l'entreprise - Changement des tâches - Refus - Caractère de la modification intervenue

Résumé

L'insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments objectifs précis. Si la variation des tâches à accomplir ne traduit le plus souvent qu'un simple aménagement des fonctions sans dénaturer l'emploi, le changement de qualité des responsabilités affectant la nature de l'emploi constitue une modification d'un élément essentiel du contrat.

Un directeur administratif, après avoir vu son contrat de travail transféré d'une banque à une autre banque, avec maintien de sa rémunération et de son coefficient, est licencié pour insuffisance professionnelle et refus d'exécuter de nouvelles tâches. Il demande paiement de solde d'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement abusif, devant le tribunal du Travail où il a attiré son employeur. Ce dernier estime qu'il n'a pas apporté de modification au contenu du contrat de travail mais seulement procédé à une nécessaire adaptation des conditions de travail refusées par son salarié malgré un avertissement par lui reçu.

Le Tribunal du Travail rappelle que l'insuffisance professionnelle, pour constituer un motif valable de licenciement, ne doit pas reposer sur la seule appréciation subjective de l'employeur mais reposer sur des éléments matériels objectifs et précis. Or, le salarié demandeur n'a jamais fait l'objet de la moindre sanction au cours des dix années passées au service de la précédente banque. Il a même perçu une prime substantielle destinée à récompenser ses efforts. L'avertissement reçu par son nouvel employeur, sanctionnant « une certaine carence dans l'exécution des tâches relevant de ses attributions » a été contesté en raison de son caractère particulièrement vague. Aucun exemple précis n'est fourni à l'appui du motif de rupture. L'insuffisance professionnelle alléguée n'est donc pas fondée. Par ailleurs, en cas de modification de la situation juridique de l'entreprise, en application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729, les contrats de travail subsistent dans les conditions mêmes où ils étaient exécutés au moment de la modification. Or, en l'occurrence, la modification des tâches survenue, affectant la nature de l'emploi par le changement de la qualité des responsabilités, nécessitait l'acceptation du salarié. Celui-ci avait sollicité le bénéfice d'un départ négocié ce qui ne signifiait pas un refus de s'intégrer dans la nouvelle structure mais ne constituait pas une faute. L'indemnité de licenciement est due. Elle a cependant déjà été couverte par l'indemnité conventionnelle de congédiement. Une somme de 60.000€ de dommages et intérêts est allouée au salarié à qui son employeur a imposé une modification d'un élément essentiel de son contrat et en a abusivement sanctionné le refus.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 7 octobre 2002, reçue le 9 octobre 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 12 novembre 2002 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Monsieur b. ZO., en date des 20 mars 2003, 20 novembre 2003 et 26 février 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Etienne LEANDRI, avocat-défenseur, au nom de la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, en date des 26 juin 2003, 15 janvier 2004 et 3 juin 2004 ;

Après avoir entendu Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur b. ZO. et Maître Etienne LEANDRI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Embauché par le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE en qualité de directeur administratif à compter du 16 mars 1992, b. ZO., ensuite de la fusion absorption intervenue à la fin de l'année 2001 entre le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE et la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK a vu, son contrat de travail transféré au profit de ladite société.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 5 août 2002, la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK a notifié à b. ZO. son licenciement.

Soutenant d'une part ne pas avoir perçu l'intégralité des indemnités conventionnelles de rupture auxquelles il était en droit de prétendre et d'autre part que le licenciement dont il avait fait l'objet revêtait un caractère manifestement abusif, b. ZO., ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 11 novembre 2002, a attiré la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail, à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des sommes suivantes :

— 11.536,58 €, à titre de solde d'indemnité de licenciement,

- 305.864,00 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

À la date fixée par les convocations les parties ont régulièrement comparu par leurs conseils.

Puis, après treize renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 21 octobre 2004, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé, après prorogation, ce jour 2 décembre 2004.

b. ZO. soutient, à l'appui de ses prétentions, d'une part que la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK ne justifie d'aucun motif valable l'autorisant à mettre un terme à son contrat de travail, la preuve de son insuffisance professionnelle n'étant aucunement rapportée et d'autre part qu'en s'emparant d'un prétexte pour le licencier, alors que le motif réel de cette décision réside dans son refus d'accepter une modification unilatérale substantielle des termes de son contrat de travail, la SAM H.S.B.C. a fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture qui lui est reconnu par la loi :

Il fait valoir en substance à cet effet :

- que l'insuffisance professionnelle alléguée n'est aucunement démontrée, l'absence de notification de tout avertissement pendant dix ans et la prime substantielle de 100.000 F allouée en récompense des efforts particuliers fournis établissant au contraire, si besoin était, qu'il avait, jusqu'à la fusion intervenue entre la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK et le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE, donné toute satisfaction à son employeur,
- que son refus d'exécuter les tâches nouvelles qui lui ont été confiées par la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK n'est étayé par aucune pièce, à l'exception d'un avertissement, dont les termes sont particulièrement vagues et qu'il a aussitôt contesté par l'intermédiaire de son conseil,
- que si sa rémunération et son coefficient ont certes été maintenus lors du transfert de son contrat de travail, la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK a toutefois, en violation des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729, unilatéralement modifié le contenu de ses attributions en lui confiant un poste de magasinier en chef comportant des responsabilités sans aucune mesure avec celles qu'il exerçait précédemment en sa qualité de directeur administratif, alors pourtant qu'elle se devait juridiquement de le maintenir dans la plénitude de ses fonctions,
- que les raisons invoquées par la banque pour justifier la modification du contenu de son poste s'avèrent en tout état de cause inexactes dès lors d'une part qu'il maîtrise parfaitement la langue anglaise et le langage technique bancaire anglais d'une part, et l'informatique d'autre part,
- qu'à partir du moment où ne disposant pas de clientèle propre, ses chances de retrouver un emploi équivalent à l'âge de 51 ans s'avèrent inexistantes, il a subi, ensuite de son licenciement, un préjudice matériel considérable doublé d'un important préjudice moral et psychologique, occasionné par sa mise au placard et son déclassement.

Estimant quant à elle qu'à partir du moment où elle n'a unilatéralement apporté aucune modification au contenu du contrat de travail de b. ZO., mais seulement procédé, pour tenir compte de l'absence de pratique de la langue anglaise de l'intéressé, de sa méconnaissance en matière de logiciel informatique et enfin de son manque d'expérience dans les domaines de la comptabilité de la bourse et du reporting, à une indispensable et nécessaire adaptation de ses conditions de travail, le refus de ce salarié d'accomplir les tâches relevant de sa nouvelle affectation constitue un motif réel et sérieux de licenciement, la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, après avoir liminairement sollicité le rejet des débats des attestations non conformes aux dispositions de l'article 324 du Code de Procédure Civile établies par Messieurs LE. et MA., conclut au rejet de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre.

Elle invoque à cette fin les moyens suivants :

- le poste de Directeur des services généraux, créé spécialement à l'intention de b. ZO., ne comporte aucune modification d'un élément essentiel du contrat de travail puisqu'il correspond à ses qualifications, à son rang hiérarchique de directeur et à son coefficient, tout en tenant compte en outre du souhait exprimé par ce salarié d'occuper des fonctions de gestion administrative, d'organisation et de participation active au développement de la société,
- en sollicitant toutefois dix jours à peine après la prise de ses nouvelles fonctions un départ négocié au mieux de ses intérêts, b. ZO. a démontré qu'il n'avait jamais eu l'intention d'exercer son activité auprès de la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK,
- le refus de l'intéressé d'accomplir les tâches qui relevaient de sa nouvelle affectation, tel qu'il se trouve illustré par l'avertissement qui lui a été infligé le 15 avril 2002 ou à tout le moins l'attitude négative dont il a fait preuve, revêt en tout état de cause, à partir du moment où les éléments essentiels de son contrat ont été maintenus lors de la fusion absorption intervenue entre le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE et la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, un caractère fautif et justifie donc le licenciement intervenu.

SUR CE,

1) Sur la validité du motif de rupture

La lettre en date du 5 août 2002 aux termes de laquelle la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK a signifié à b. ZO. son licenciement n'énonçant pas les raisons de cette mesure, il convient, pour déterminer le motif de la rupture, de se référer d'une part au contenu de la correspondance adressée le 25 septembre 2002 par l'inspecteur principal du travail à b. ZO., et d'autre part aux écritures judiciaires déposées devant la présente juridiction par la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK.

Alors que, selon les renseignements fournis le 18 septembre 2002 par l'employeur à l'inspection du travail, b. ZO. aurait été licencié pour « *insuffisance professionnelle* », il résulte des conclusions déposées par la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, dans le cadre de la présente procédure, que le motif du licenciement de ce salarié réside dans son refus d'accomplir les tâches que lui avait assignées son employeur, dans le respect des éléments essentiels de son contrat de travail.

Pour constituer un motif valable de licenciement, l'insuffisance professionnelle d'un salarié ne doit pas reposer sur la seule appréciation subjective de l'employeur, mais doit au contraire être illustrée par des éléments matériels objectifs et précis.

Force est de constater en premier lieu qu'au cours de ses dix années d'activité passées au service du CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE, b. ZO., au vu des pièces produites, n'a fait l'objet d'aucune sanction disciplinaire, quelle qu'elle soit.

Qu'il s'est au contraire vu allouer par le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE, quelques mois à peine avant la fusion absorption intervenue entre cet établissement bancaire et la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, une prime d'un montant de 100.000 F destinée à récompenser l'effort particulier fourni au cours de l'année considérée.

Que par ailleurs, si b. ZO. s'est certes vu infliger par son nouvel employeur le 15 avril 2002 un avertissement visant à sanctionner « *une certaine carence dans l'exécution des tâches relevant de ses attributions* » il en a aussitôt contesté par l'intermédiaire de son conseil les termes, en relevant d'une part le caractère particulièrement vague des reproches formulés à son encontre et d'autre part l'absence de tout exemple précis de sa carence prétendue ou de son absence d'initiative.

Qu'en conséquence, à défaut pour la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, a qui incombe la charge de la preuve de la réalité et de la validité du motif allégué, d'avoir versé aux débats le moindre élément matériel illustrant l'insuffisance professionnelle de b. ZO., il convient de considérer que le premier grief articulé à l'appui du licenciement de ce salarié n'est pas caractérisé.

Il est constant pour le surplus qu'en application des dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 lorsque la situation juridique de l'employeur se trouve modifiée, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise dans les conditions mêmes où ils se trouvaient exécutés au moment de la modification.

Qu'en conséquence et en application de ce texte, d'ordre public, la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK, suite à la fusion absorption intervenue entre cet organisme bancaire et le CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE, précédent employeur de b. ZO., était tenue de maintenir tous les éléments essentiels du contrat de travail de ce salarié.

Que si parmi ces éléments figurent certes, aux premiers rangs, la qualification, la classification, l'ancienneté et la rémunération, la nature des fonctions exercées constitue également un élément de l'essence même du contrat de travail, dans la mesure où le salarié est engagé pour occuper un emploi déterminé ou un poste d'une catégorie déterminée.

Qu'enfin, si la variation des tâches à accomplir, qui ne traduit qu'un simple aménagement des fonctions sans dénaturer l'emploi est un simple changement des conditions de travail, l'altération des fonctions affectant la nature de l'emploi constitue une modification du contrat, la jurisprudence, pour apprécier le caractère de la modification intervenue, s'attachant à la qualité des responsabilités.

Dès lors en l'espèce que l'examen comparatif des fiches de poste versées aux débats démontre que les fonctions attribuées à b. ZO., en sa qualité de Directeur des Services Généraux, par la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK comportent, nonobstant d'une part le niveau de sa signature et son rattachement direct à la Direction Générale, et d'autre part l'adaptation du contenu de son contrat de travail rendue nécessaire tant par la taille respective des deux établissements que par son absence de pratique de la langue anglaise, des responsabilités à la fois qualitativement et quantitativement moins importantes que celles qu'il exerçait, en qualité de Directeur Administratif, au sein du CRÉDIT COMMERCIAL de FRANCE, la nouvelle affectation attribuée à ce salarié s'analyse en droit en une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail.

Le refus de b. ZO. d'exécuter ces nouvelles fonctions, à supposer qu'il s'avère suffisamment caractérisé, étant observé sur ce point précis que le fait pour ce salarié d'avoir sollicité le bénéfice d'un départ négocié ne peut être valablement assimilé à un refus catégorique de s'intégrer dans une nouvelle structure, ne revêtant par suite aucun caractère fautif, le licenciement se trouve dépourvu de motif valable, au sens de l'article 2 de la loi n° 845.

b. ZO., qui a reçu paiement par son employeur au titre de l'indemnité conventionnelle de congédiement prévue par la Convention Collective Bancaire d'une somme de 55.375,64 €, laquelle excède au demeurant largement le plafond de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845, ne justifiant pas être en droit de prétendre à un complément d'indemnité, sa demande à ce titre ne pourra qu'être rejetée.

2) Sur le caractère abusif de la rupture

En tentant d'imposer à b. ZO. nonobstant les dispositions de l'article 15 de la loi n° 729, une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, et en sanctionnant le refus de ce salarié par un licenciement, la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK a fait un usage abusif du droit unilatéral de rupture qui lui est reconnu par la loi.

Au regard essentiellement de l'ancienneté professionnelle de b. ZO. (dix ans) de son âge lors de la rupture (51 ans) du montant de l'indemnité conventionnelle de congédiement d'ores et déjà perçue (55.375,64 €), le préjudice matériel et moral subi par ce salarié ensuite de son licenciement sera justement réparé par l'allocation, à son profit, de la somme de 60.000,00 € à titre de dommages et intérêts.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Déclare irrecevable, pour avoir d'une part été déposée postérieurement à la clôture des débats et d'autre part ne pas avoir été autorisée par le Président de la présente juridiction la note en délibéré déposée le 22 octobre 2004 par Maître Frank MICHEL pour le compte de b. ZO.

Dit que le licenciement de b. ZO. par la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK ne repose pas sur un motif valable et qu'il revêt en outre un caractère abusif.

Condamne en conséquence la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK à payer à b. ZO. la somme de :

- 60.000,00 euros, (soixante mille euros), à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice tant matériel que moral.

Déboute b. ZO. du surplus de ses prétentions.

Condamne la SAM H.S.B.C. REPUBLIC BANK aux dépens.