

Tribunal du travail, 3 mars 2005, p LA c/ la SAM la Téléphonie privée (LTP Telecom)

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 mars 2005
<i>IDBD</i>	6155
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématique</i>	Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2005/03-03-6155>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Insuffisance de résultats alléguée - Preuve non rapportée par l'employeur du caractère réaliste des objectifs eu égard au marché et aux attributions du salarié - Licenciement non fondé sur un motif valable

Résumé

À défaut, pour l'employeur qui se doit de connaître le marché, de démontrer que les objectifs avaient un caractère réaliste compte tenu des perspectives offertes et des attributions du salarié, le licenciement pour insuffisance de résultats ne repose pas sur un motif valable.

Un salarié réclame devant le tribunal du travail un rappel de salaire sur le fondement d'une clause ajoutée dans son contrat prévoyant que « le montant mensuel des commissions devrait être au minimum de 9000 F ». Peu de temps après, il est licencié pour insuffisance de résultats, ce qu'il conteste, par une autre action, jointe à la première, devant la même juridiction. Selon la société de téléphonie qui l'employait, le contrat de ce commercial ne prévoyait pas un minimum garanti de commissions mais une obligation de réaliser des objectifs lui permettant d'atteindre ce montant ce qui n'a jamais été réalisé. L'insuffisance de ses résultats commerciaux résulte de la comparaison avec ceux des autres commerciaux et le licenciement est fondé.

Le tribunal du Travail, interprétant tout d'abord le contrat, à partir de l'ajout demandé par le salarié au projet de texte de l'employeur et des directives d'interprétations des clauses obscures par les articles 1012 et 1011 du Code Civil, parvient à établir que les parties s'étaient entendues pour garantir au salarié, outre le salaire fixe, la somme mensuelle de 9000 de commissions. La réclamation des commissions impayées est donc justifiée.

Sur le licenciement intervenu pour insuffisance de résultats, il appartenait à l'employeur qui se doit de connaître le marché de la téléphonie, de démontrer que des objectifs avaient été fixés et qu'ils étaient réalistes compte tenu des attributions du salarié. À défaut de cette démonstration, une indemnité de licenciement est due, ainsi que des dommages et intérêts pour rupture abusive en l'état d'un licenciement sans motif valable, à l'issue d'une année de pressions et de modifications illégales de la rémunération. Compte tenu de l'âge, de l'ancienneté du salarié, du comportement vexatoire de l'employeur, une somme de 40.000 est allouée par le Tribunal.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu les requêtes introductives d'instance en date des 14 juin 2002 et 12 mars 2003, reçues les 17 juin 2002 et 13 mars 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 des 16 juillet 2002 et 8 avril 2003 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Monsieur p LA, en date des 19 décembre 2002, 9 octobre 2003, 22 avril 2004 et 4 novembre 2004 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur, au nom de la SAM LA TÉLÉPHONIE PRIVÉE, en date des 15 mai 2003, 15 janvier 2004 et 7 octobre 2004 ;

Après avoir entendu Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur p LA, et Maître Christine PASQUIER-CIULLA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SAM LA TÉLÉPHONIE PRIVÉE, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Suivant contrat sous seing privé du 1er décembre 2000, p LA a été embauché par la S.A.M. la Téléphonie Privée, à compter de la même date et pour une durée indéterminée.

Par lettre reçue au greffe le 17 juin 2002, p LA a saisi le tribunal du travail afin d'obtenir, à défaut de conciliation, la condamnation, avec exécution provisoire, de la S.A.M. la Téléphonie Privée à lui payer la somme de 1.372,04 euros par mois à compter de décembre 2001, arrêtée à un total de 9.604,28 euros au jour de la saisine du Tribunal et sauf à parfaire.

Suivant procès-verbal du 15 juillet 2002, le bureau de conciliation a constaté l'absence de conciliation et a renvoyé l'affaire et les parties devant le bureau de jugement.

p LA a été licencié par lettre du 2 octobre 2002 au motif pris d'une insuffisance de résultats.

Par lettre reçue au greffe le 13 mars 2003, p LA a de ce chef saisi le tribunal du travail afin d'obtenir, à défaut de conciliation, la condamnation, avec exécution provisoire, de la S.A.M. la Téléphonie Privée à lui payer la somme complémentaire de 2.158,66 euros à titre d'indemnité de licenciement après déduction de celle reçue à titre d'indemnité de congédiement, ainsi que 106.700,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Suivant procès-verbal du 7 avril 2003, le bureau de conciliation a constaté à nouveau l'absence de conciliation et a également renvoyé la cause et les parties devant le bureau de jugement.

p LA expose qu'il a été embauché par les établissements SIGNORET en 1971, puis muté au sein de la S.A.M. la Téléphonie Privée en 1977, qu'il a démissionné de son emploi en 1995 pour être embauché par la société Districommunication, appartenant également à Mr. SIGNORET, et que lors de la reprise de l'activité téléphonie de la société Districommunication par la S.A.M. la Téléphonie Privée il a conclu avec cette société un nouveau contrat de travail à l'origine du présent litige.

Il soutient qu'en sa qualité de directeur commercial il était rattaché directement au directeur général, et que s'il assumait des fonctions de commercial celles-ci n'étaient pas exclusives d'autres tâches. À ce titre il aurait été convenu que, outre un salaire mensuel de 20.000,00 francs, il percevrait, à titre de commissions, une somme minimum de 9.000,00 francs par mois.

En décembre 2001, suite à un conflit avec le directeur général, m MA, concernant les conditions dans lesquelles son frère avait été remplacé à son poste de travail par un salarié d'une entreprise française du même groupe, la S.A.M. la Téléphonie Privée aurait remis en cause les conditions de sa rémunération en contestant son droit à percevoir un montant minimum au titre des commissions, et ce de manière rétroactive en retenant de surcroît sur sa rémunération un prétendu trop perçu.

Il sollicite en conséquence la somme totale de 17.836,52 euros correspondant au montant minimum de commission dont il a été indûment privé.

Par ailleurs il fait valoir que la réaction de l'employeur à l'introduction de son action en justice a été de le licencier sous prétexte d'une insuffisance de résultats. Il soutient que la S.A.M. la Téléphonie Privée n'apporte nullement la preuve de cette insuffisance dans l'exercice de son activité professionnelle et qu'il assumait, en plus de son activité commerciale proprement dite, des tâches administratives et des missions techniques, ainsi qu'une activité pour le compte d'une société française appartenant au même groupe. En outre l'employeur ne lui aurait jamais assigné d'objectifs particuliers avant le début de l'année 2002 et aucune faute ou négligence ne saurait être retenue contre lui.

L'origine de son licenciement se trouverait en réalité dans le conflit ayant opposé son frère à leur employeur commun et dans la dénonciation de certaines pratiques de la S.A.M. la Téléphonie Privée « *en ce qui concerne l'embauche du personnel non déclaré à la main d'œuvre monégasque* ». Les manœuvres et la mauvaise foi de l'employeur caractériseraient l'abus et justifieraient de ce fait l'octroi de dommages et intérêts.

S'agissant du rappel de commissions, la S.A.M. la Téléphonie Privée répond que le contrat de travail conclu avec p LA ne prévoyait pas un montant minimum garanti mais au contraire une obligation pour le salarié d'atteindre le montant indiqué. Elle ajoute que la rémunération du salarié a toujours compris une part fixe et une part variable, y compris dans son emploi précédent au sein de la société Districommunication, et que p LA n'a jamais réalisé les objectifs lui permettant de prétendre au montant indicatif mentionné sur le contrat de travail. Par ailleurs elle conteste que p LA occupait un poste de direction en soulignant que son activité réelle ne comportait aucune fonction d'encadrement et était celle d'un simple commercial, et qu'elle comportait à ce titre des objectifs à réaliser, conformément aux stipulations du contrat de travail.

Reconventionnellement elle sollicite le bâtonnement dans les conclusions de p LA de la portion de phrase suivante : « *certaines pratiques de LTP en ce qui concerne l'embauche du personnel non déclaré à la main d'œuvre monégasque* ».

En ce qui concerne le licenciement, la S.A.M. la Téléphonie Privée affirme que p LA présentait une faible rentabilité pour un commercial et qu'il a donc été destinataire, le 5 décembre 2001, d'un courrier lui rappelant les objectifs à atteindre et l'informant que ses résultats étaient très inférieurs. Le 13 mai 2002 il aurait été rappelé à p LA son objectif pour 2002 en précisant qu'il avait bénéficié du portefeuille d'un commercial démissionnaire, mais, malgré les efforts pour l'aider à se reprendre, le salarié aurait persisté dans une attitude désinvolte et démotivée. Dans la mesure où, à la fin du mois de septembre 2002, il était constaté que le chiffre d'affaires réalisé par p LA ne couvrait même pas son salaire, la S.A.M. la Téléphonie Privée aurait décidé de le licencier pour insuffisance professionnelle. L'insuffisance de ses résultats résulterait d'ailleurs de la simple comparaison avec ceux des autres commerciaux, et la réalité du motif du licenciement serait donc bien démontrée. La S.A.M. la Téléphonie Privée conteste en conséquence le caractère abusif du licenciement dont se plaint p LA.

SUR CE,

Sur la procédure

Selon l'article 59 alinéa 2 de la loi n° 446 du 16 mai 1946, il incombe au tribunal du travail saisi de deux instances dérivant du contrat de louage de services entre les mêmes parties d'en ordonner la jonction et de se prononcer par un seul et même jugement.

Dans la mesure où l'instance enrôlée sous le numéro 84/2002-2003 dérive du même contrat de travail et oppose les mêmes parties que celle enrôlée antérieurement sous le numéro 12/2002-2003, il convient d'en ordonner la jonction.

Conformément à l'article 44 de l'ordonnance du 3 juin 1910 sur la liberté de la presse, et à l'article 23 de la loi n° 1.047 du 28 juillet 1982 réglementant la profession d'avocat, les juges peuvent prononcer la suppression des discours injurieux ou diffamatoires.

En l'espèce la S.A.M. la Téléphonie Privée demande la suppression d'un membre d'une phrase des conclusions déposées pour p LA ainsi libellé « *certaines pratiques de LTP en ce qui concerne l'embauche du personnel non déclaré à la main d'œuvre monégasque* », en affirmant qu'il s'agit d'une affirmation « *particulièrement attentatoire à l'honneur et à la réputation* ».

Cependant, rien dans les termes employés ne permet de caractériser une injure, définie par l'article 31 alinéa 2 de l'ordonnance du 3 juin 1910 comme une expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait précis, proférée à l'encontre de la S.A.M. la Téléphonie Privée ou de ses représentants, ni la volonté d'outrager l'autre partie.

En outre le membre de phrase critiqué par la S.A.M. la Téléphonie Privée ne contient l'imputation d'aucun fait précis susceptible de caractériser la diffamation au sens de l'ordonnance du 3 juin 1910, et la lecture de la phrase complète, ainsi libellée « *en troisième lieu, le premier courrier qui ait été adressé à Monsieur LA l'a été après que ce dernier ait dénoncé certaines pratiques de LTP en ce qui concerne l'embauche du personnel non déclaré à la main d'œuvre monégasque* » permet de constater que p LA a seulement fait valoir un argument d'ordre chronologique dans la mesure où il relie le changement d'attitude de son employeur à la dénonciation de l'intervention dans les locaux de la S.A.M. la Téléphonie Privée, en qualité de magasinier et sous couvert de « *sous-traitance* », d'un salarié d'une entreprise française du même groupe, et n'a nullement entendu s'attarder sur les circonstances dans lesquelles ce salarié d'une entreprise française a travaillé au sein de la S.A.M. la Téléphonie Privée.

Dès lors il n'y a pas lieu d'ordonner la suppression de la partie de phrase litigieuse.

Sur le droit à commissions

Le 24 novembre 2000, la S.A.M. la Téléphonie Privée a écrit à p LA pour lui indiquer qu'elle était parvenue à un accord pour racheter la branche d'activité de téléphonie privée exercée par la société Districommunication et qu'il était le seul salarié « *afférent à cette activité* », et pour lui proposer d'intégrer ses effectifs à compter du 1er décembre 2000 avec des fonctions identiques et aux mêmes conditions de salaire et d'ancienneté. À cette lettre était jointe une proposition de contrat datée du 1er novembre 2000 que p LA était invité à signer avant de la lui retourner.

Toutefois il est constant que le salarié n'a pas accepté cette proposition en l'état mais a signé une nouvelle proposition, datée du 1er décembre 2000, dans laquelle était notamment ajoutée la phrase suivante : « *le montant mensuel des commissions devrait être au minimum de 9.000,00 francs* ».

La chronologie ainsi rappelée, qui démontre que l'employeur a modifié le projet de contrat à la demande du salarié, contredit la position de la S.A.M. la Téléphonie Privée qui soutient qu'il s'agissait d'imposer à p LA des objectifs, d'autant que la formulation de tels objectifs de manière indirecte au travers de la fixation d'une rémunération minimum, même à titre indicatif, serait particulièrement inhabituelle.

Par ailleurs, dans la mesure où cette disposition reprenait manifestement une exigence du salarié, sa présence ne saurait la faire considérer comme dépourvue d'effets juridiques, d'autant que, conformément à l'article 1012 du Code civil, lorsqu'une clause est susceptible de deux sens on doit plutôt l'entendre dans celui dans lequel elle peut avoir quelque effet que dans le sens avec lequel elle ne pourrait en produire aucun.

De même si l'emploi des termes « *devrait être* » semble en principe exclure un effet contraignant, l'article 1011 du Code civil impose au juge de rechercher quelle était la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes.

Or, en l'espèce, l'employeur avait clairement manifesté son intention de maintenir au salarié des conditions de rémunération égales à celles dont il bénéficiait précédemment, et, durant un an, a versé chaque mois 9.000,00 francs à titre de commissions sans que le salarié ait jamais sollicité le paiement d'avances et sans avoir jamais procédé à un examen des résultats de ce salarié. De plus la lecture des bulletins de salaire sur lesquels ces commissions sont mentionnées démontre qu'il ne s'agissait nullement d'avances mais de paiements définitifs.

Il est donc établi que, lors de la conclusion du contrat, les parties s'étaient entendues pour garantir à p LA une rémunération minimum de 29.000,00 francs par mois dont 9.000,00 francs à titre de commissions, et sauf à ce que ce montant soit revalorisé dans l'hypothèse où le chiffre d'affaires réalisé par p LA dépasserait celui ouvrant droit à des commissions de ce montant.

En conséquence p LA est bien fondé à réclamer à la S.A.M. la Téléphonie Privée la somme de 17.836,52 euros au titre des commissions impayées.

Sur le motif du licenciement

p LA a été licencié en considération d'une insuffisance de résultats et il appartient à la S.A.M. la Téléphonie Privée de démontrer que ce motif était valable, à savoir que les faits reprochés étaient réels et justifiaient la rupture du contrat de travail.

Or, si le contrat de travail prévoyait la possibilité pour l'employeur d'assigner des objectifs à son salarié dans les conditions prévues en son article 7, aucune des pièces versées aux débats ne démontre que p LA s'est vu imposer une telle mesure avant le début de l'année 2002.

En effet la seule note interne en ce sens produite aux débats, dont l'objet est « *actualisation des objectifs 2002* », est datée du 23 janvier 2002. De plus il convient de constater l'existence de deux versions différentes du même document, dont l'une mentionne notamment un objectif fixé au salarié pour l'année précédente et l'autre non, ce qui ne caractérise pas particulièrement le sérieux de la démarche de l'employeur.

En outre, à supposer même que l'on puisse retenir la version versée aux débats par l'employeur en pièce n° 9, il convient de constater non seulement que l'objectif de 4.500.000,00 francs prétendument assigné à p LA pour l'année 2001 en ce qui concerne les « ventes en travaux neufs » n'avait jamais fait l'objet d'une telle note, mais que la réalisation des objectifs 2002, d'un montant total de 2.630.000,00 euros, supposait une augmentation de 60 % du chiffre d'affaire, qui, selon le même document, aurait été de 1.650.000,00 euros au cours de l'année précédente. Or l'employeur, qui se doit de connaître le marché et de démontrer que les objectifs avaient un caractère réaliste, n'apporte nullement la preuve qu'une telle progression était possible en 2002 sur le marché de la téléphonie privée à Monaco.

De plus, p LA aurait été chargé de réaliser à lui seul, et en onze mois, la moitié de cette augmentation. Or le salarié apporte la preuve du caractère spécifique de son activité qui ne lui permettait pas de consacrer l'essentiel de son temps de travail au démarchage de la clientèle.

En effet il résulte des documents internes à l'entreprise versés aux débats, notamment du répertoire téléphonique du 1er avril 2001, que p LA était mentionné à la fois au titre du service commercial et comme adjoint à la Direction Générale, et une note de service du 1er septembre 2000 précise en outre que p LA dirige le service logistique et coordination et réalise à ce titre tous les achats et leur suivi. Enfin le salarié démontre également que, outre son service pour la S.A.M. la Téléphonie Privée, il était chargé par celle-ci, au moins jusqu'en janvier 2002, d'effectuer pour le compte d'une entreprise française du même groupe le suivi de deux clients importants, EDF Cannes et ESCOTA.

Dès lors la S.A.M. la Téléphonie Privée n'apporte nullement la preuve que les objectifs fixés à p LA étaient réalistes compte tenu des perspectives offertes par le marché de la téléphonie privée et de ses attributions. Le fait pour le salarié de n'avoir pas atteint l'objectif fixé ne saurait donc être considéré comme un motif valable.

En conséquence il convient de condamner la S.A.M. la Téléphonie Privée à payer à p LA la somme de 2.158,66 euros à titre d'indemnité de licenciement.

Sur l'abus dans le licenciement

Le contrat de travail à durée indéterminée peut toujours cesser par la volonté de l'une des parties. Cependant l'existence d'un droit n'exclut pas l'indemnisation du préjudice causé par son exercice lorsque les circonstances révèlent l'existence d'un abus.

En l'espèce il convient de relever que le licenciement a été prononcé sans motif valable et à l'issue d'une année de pressions exercées par la S.A.M. la Téléphonie Privée sur p LA, lesquelles ont commencé par la suppression illégale d'une part importante de sa rémunération puis par une modification substantielle de son contrat de travail, sans son accord et sans autre nécessité que la volonté de l'employeur de provoquer la rupture du contrat en en faisant porter la charge sur le salarié.

Ces faits qui démontrent la volonté affirmée de l'employeur de ne pas respecter les dispositions légales et de nuire au salarié sont manifestement constitutives d'un abus justifiant que la S.A.M. la Téléphonie Privée soit condamnée à réparer le préjudice ainsi causé.

Compte tenu de l'âge de p LA à la date du licenciement et de son ancienneté dans l'entreprise, qui ne saurait en tout état de cause être considérée comme inférieure à sept années eu égard aux stipulations contractuelles, du comportement vexatoire de l'employeur durant une année contre un salarié n'ayant encouru aucun reproche, il convient de fixer à 40.000,00 euros le montant des dommages et intérêts.

Sur l'exécution provisoire

Dans ses conclusions devant le bureau de jugement, p LA sollicite le bénéfice de l'exécution provisoire uniquement pour les commissions impayées.

Il convient en conséquence de considérer ce chef de demande comme abandonné pour le surplus.

Concernant les commissions impayées, et s'agissant de rémunérations dont il a été privé en violation manifeste des dispositions légales, il convient de prononcer l'exécution provisoire à concurrence du quart de la somme.

Sur les dépens

Conformément à l'article 231 du Code de procédure civile, la S.A.M. la Téléphonie Privée qui succombe sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Ordonne la jonction de l'instance enrôlée sous le numéro 84/2002-2003 avec celle enrôlée sous le numéro 12/2002-2003 née antérieurement,

Dit n'y avoir lieu d'ordonner la suppression d'une partie des conclusions déposées pour p LA,

Condamne la S.A.M. la Téléphonie Privée à payer à p LA la somme de :

- 17.836,52 euros, (dix-sept mille huit cent trente-six euros et cinquante-deux centimes), au titre des commissions,

Ordonne l'exécution provisoire de la disposition ci-dessus à concurrence du quart de la somme,

Condamne la S.A.M. la Téléphonie Privée à payer à p LA :

- 2.158,66 euros, (deux mille cent cinquante-huit euros et soixante six centimes), à titre d'indemnité de licenciement,
Condamne la S.A.M. la Téléphonie Privée à payer à p LA :
- 40.000,00 euros, (quarante mille euros), à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif,
Condamne la S.A.M. la Téléphonie Privée aux dépens.