

Tribunal du travail, 28 septembre 2006, r. CA. BA. c/ a. RO.

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	28 septembre 2006
<i>IDBD</i>	6197
<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/2006/09-28-6197>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Attestations de petits enfants valables mais devant être appréciées avec circonspection - Licenciement non justifié par un motif valable - Montant de l'indemnité fixé par l'article 2 de la loi n° 845 - Plafond fixé à six mois par l'alinéa 3 de l'article 2 du même texte - Reconnaissance de la non validité d'un motif de rupture ne consacrant pas de plano son caractère fallacieux

Résumé

Si le lien de parenté des témoins, à partir du moment où il a été expressément révélé, n'affecte pas la validité de leurs attestations, ce lien peut toutefois affecter leur impartialité et conduit à apprécier ces témoignages avec circonspection.

Un valet chauffeur embauché le 1er mai 1976 avait été licencié, par courrier du 24 juin 2003, par l'épouse de son employeur originaire décédé. Le motif de la rupture résidait d'une part dans le refus du salarié « de prendre son jour de repos hebdomadaire le lundi » et d'autre part en raison « de son attitude très désagréable et des propos insultants » tenus à l'égard de son employeur. Le salarié licencié, estimant qu'un solde de congés payés ainsi que l'indemnité de licenciement, outre des dommages et intérêts pour licenciement abusif, lui étaient dus, avait attiré son employeur devant le tribunal du travail. Ce dernier tenait le valet chauffeur pour rempli de ses droits.

Le Tribunal du Travail constatant que l'intéressé avait vu son contrat rompu avant qu'il ait pu prendre la totalité des jours de congés acquis par lui, lui alloue un solde en application de l'article 16 de la loi n° 619. Sur le motif de rupture, la juridiction du premier degré constate que pour rapporter la preuve du grief dont la charge lui incombe, l'employeur se fonde sur des attestations établies par ses descendants, en l'occurrence ses petites filles. Si ce lien de parenté, à partir du moment où il a été expressément révélé, n'entache pas la validité de ces attestations, il est toutefois susceptible d'affecter l'impartialité des témoins et conduit à apprécier celles-ci avec la plus grande circonspection. En l'espèce, leur rédaction en termes trop généraux et non circonstanciés, leur contrariété avec l'absence de tout avertissement et de plainte, ainsi que la présence d'autres témoignages présentant le salarié comme un individu courtois, très poli et respectueux, amènent le tribunal à dire le licenciement non fondé sur un motif valable et à allouer au salarié l'indemnité de licenciement de l'article 2 de la loi n° 845 plafonnée. La reconnaissance par le tribunal du Travail de la non-validité d'un motif de rupture ne consacrant pas de plano son caractère fallacieux et l'intention de nuire n'étant pas démontrée, le licenciement ne revêt aucun caractère abusif.

LE TRIBUNAL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 4 novembre 2004 reçue le 8 novembre 2004 ;

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 8 février 2005 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Arnaud ZABALDANO, avocat, au nom de Monsieur r. CA. BA., en date des 10 mars 2005 et 1er décembre 2005 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur, au nom de Madame a. RO., en date des 10 novembre 2005 et 16 février 2006 ;

Après avoir entendu Maître Arnaud ZABALDANO, avocat à la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Monsieur r. CA. BA., et Maître Frank MICHEL, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de Madame a. RO., en leurs plaidoiries

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

Vu les pièces du dossier ;

Embauché le 1er mai 1976 par g. RO. puis à compter du décès de celui-ci par l'épouse de celui-ci, a. RO., en qualité de valet chauffeur, r. CA. BA. a été licencié de cet emploi par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 24 juin 2003, dont le contenu s'avère le suivant :

« Monsieur,

» Je vous informe que je me vois dans l'obligation à mettre fin à votre emploi de valet chauffeur à compter du 1er juillet 2003.

« Comme vous le savez j'ai été hospitalisée pendant quelques semaines au Centre Hospitalier Princesse Grace de Monaco en l'an 2001 et depuis cette date mon état de santé ne me permet plus de conduire.

» Je vous ai demandé plusieurs fois que votre jour de congé hebdomadaire soit pris le lundi à la place du dimanche et vous avez toujours refusé.

« De plus vous avez à mon égard une attitude très désagréable, avec des propos insultants.

» Dans ces conditions vous cesserez vos fonctions à compter du 1er juillet 2003 et l'indemnité de deux mois de préavis vous sera réglée dans le compte des sommes qui vous reviennent. «.

Soutenant d'une part ne pas avoir été intégralement rempli de ses droits à congés payés au cours de l'exécution de son contrat de travail, d'autre part qu'a. RO. ne justifiait d'aucun motif valable l'autorisant à mettre un terme à son contrat de travail, et enfin que son licenciement revêtait un caractère manifestement abusif, r. CA. BA., ensuite d'un procès-verbal de défaut en date du 7 février 2005, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir l'allocation à son profit des sommes suivantes :

- 2.359,12 €, à titre de solde d'indemnité compensatrice de congés payés pour la période de référence 2002/2003 et la période 2003/terme du préavis,
- 3.159,99 €, à titre d'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable,
- 31.177,00 €, à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif en réparation du préjudice moral et financier subi.

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

Puis, après douze renvois intervenus à la demande des avocats, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 8 juin 2006, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 28 septembre 2006.

r. CA. BA. expose en premier lieu, à l'appui de ses prétentions, qu'il n'a pas été rempli de ses droits à congés payés au cours de l'exécution de son contrat de travail.

Qu'en effet, alors qu'il aurait dû recevoir paiement par son employeur d'une indemnité totale de 3.020,72 € se décomposant comme suit :

Période de référence 1er mai 2002 au 30 avril 2003

Salaires de base 18.576,48 €.

Nombre de jours acquis 30 + 4 jours supplémentaires d'ancienneté prévus par l'article 4 de la loi n° 619 du 26 juillet 1956 = 34 jours.

Indemnité = 2.105,33 €.

Période de référence 1er mai 2003 au terme du préavis

Salaires de base + indemnité préavis = 6.358,48 €.

Nombre de jours acquis : 10 + 4 jours supplémentaires prévus par l'article 4 de la loi n° 619.

Indemnité = 915,39 €,

ce dernier ne lui a effectivement réglé que la somme de 661,60 €, soit un solde en sa faveur de 2.359,12 €.

Que par ailleurs l'argumentation selon laquelle il aurait pris tous les congés auxquels il avait droit est inopérante, dès lors que :

- les bulletins de paie qui lui ont été délivrés pour les périodes considérées ne mentionnent l'existence d'aucun jour de congés, postérieur au mois d'août 2002,
- les mois de juillet et août 2003 correspondent à la période de préavis, qu'il a expressément été dispensé d'exécuter.

r. CA. BA. soutient en second lieu que son licenciement se trouve dépourvu de motif valable, dans la mesure où :

- les deux attestations produites par l'employeur pour démontrer la matérialité des griefs allégués, outre le fait qu'elles émanent de ses descendants et ne relatent aucun fait objectif et précis, s'avèrent au surplus empreintes d'un profond ressentiment à son égard et ne pourront par suite, eu égard à leur partialité avérée, qu'être écartées des débats,
- ces témoignages sont, en tout état de cause, contredits par les éléments suivants :
- l'absence de tout reproche pendant les vingt sept années qu'il a passées au service de la famille RO.,
- les attestations produites par ses soins louant sa courtoisie et son amabilité.

Qu'il est par suite fondé à obtenir la condamnation de son employeur au paiement de la somme de 3.159,99 €, au titre de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 2 de la loi n° 845.

Il souligne à cet effet que l'alinéa 5 du texte susvisé ne peut valablement lui être opposé, dès lors qu'il n'avait pas atteint l'âge de 65 ans lors de la rupture, le droit à indemnisation d'un salarié s'appréciant au jour de la notification du licenciement, soit en l'espèce à la date du 24 juin 2003 (Tribunal du Travail : ZE. c/ RMC – 17 juin 2004).

r. CA. BA. prétend enfin que l'allégation d'un motif fallacieux combinée avec le caractère vexatoire, voire diffamatoire, des griefs allégués et la brutalité dont l'employeur a fait preuve dans la mise en œuvre de son droit de rupture confèrent au licenciement intervenu un caractère abusif et justifient par suite l'allocation à son profit de la somme de 37.177 € en réparation de l'important préjudice, tant financier et moral, qu'il a subi (diminution conséquente de ses revenus ramenés de 2.148 € à 1.221,74 € perte corrélative de son logement).

Estimant quant à elle d'une part que r. CA. BA. a été intégralement rempli de ses droits au cours de l'exécution de son contrat de travail, d'autre part que le licenciement de ce salarié est justifié par un motif valable et enfin que la rupture du contrat de travail de l'intéressé ne revêt aucun caractère abusif, a. RO. conclut au rejet de l'intégralité des prétentions formulées à son encontre.

Elle invoque à ces diverses fins les moyens suivants :

– **S'agissant des demandes afférentes à l'exécution du contrat de travail**

r. CA. BA., qui n'a pas travaillé pendant ses deux mois de préavis tout en conservant le bénéfice de l'occupation de la loge, a été intégralement rempli de ses droits à congés payés par le versement de la somme de 661 €.

– **S'agissant de la validité du motif de la rupture**

Le comportement adopté par r. CA. BA. pendant les dernières années de collaboration, qui s'est manifesté par des propos grossiers et diverses insultes, a anéanti la confiance qui doit présider aux relations de travail entre un employeur âgé et fragilisé et un salarié demeurant sous le même toit, et partant de là, a rendu le maintien du contrat de travail impossible.

- les attestations précises et circonstanciées produites aux débats, dont la force probante ne saurait être contestée au seul motif qu'elles émanent de membres de la famille, démontrent la détérioration du comportement professionnel de r. CA. BA.,
- le licenciement de r. CA. BA. s'avérant en définitive justifié par un motif valable, ce dernier doit être débouté de sa demande en paiement de l'indemnité de licenciement,
- ladite indemnité n'est en tout état de cause pas due en l'espèce, à partir du moment où r. CA. BA. avait atteint, à la date d'effet de son licenciement, à savoir le 31 août 2003, l'âge de 65 ans.

– **S'agissant du caractère abusif du licenciement :**

- le caractère abusif du licenciement n'est nullement démontré,
- dès lors que la perte de revenus dont se prévaut r. CA. BA. n'est pas consécutive à son licenciement, mais au fait qu'il a atteint l'âge de la retraite, le préjudice allégué n'est nullement justifié.

SUR CE,

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

Il résulte de l'examen des pièces produites à cet effet aux débats que r. CA. BA. avait acquis, au titre de la période de référence légale courant du 1er mai 2002 au 30 avril 2003, en application des dispositions des articles 1er et 4 de la loi n° 619, trente quatre jours de congés se décomposant comme suit :

- 2,5 x 12 mois représentant le congé normal accordé à tout salarié,
- 4 jours supplémentaires au titre de la majoration prévue par l'article 4 de la loi susvisée au bénéfice des salaires dont l'ancienneté de services est au moins égale à 25 ans.

Que ces trente quatre jours de congés lui donnaient droit, en application des dispositions de l'article 10 de la loi n° 619, sur la base de la règle dite du 10e, laquelle lui est plus favorable que la règle dite du maintien du salaire, à une indemnité s'élevant à :

$(18.576,48 \text{ €} / 30 \times 34) / 10 = 2.105,34 \text{ €}.$

Que par ailleurs, au titre de la période de référence courant du 1er mai 2003 au 31 août 2003, terme du préavis, sur la base des règles rappelées ci-dessus r. CA. BA. était en droit d'obtenir paiement par son employeur d'une indemnité de :

$(6.538,48 \text{ €} / 10 \times 14) / 10 = 915,38 \text{ €}.$

Conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi n° 729, r. CA. BA. ouvrait droit, eu égard à son ancienneté de services, à un délai congé de deux mois que son employeur l'a expressément dispensé d'effectuer (cf. mentions contenues dans l'attestation ASSEDIC et apposées sur le bulletin de paie afférent à la période du 1er juillet au 31 août 2003) et dont le point de départ a été fixé par a. RO. elle-même le 1er juillet 2003.

Les périodes de préavis et de congés payés ne se confondant pas, l'argument invoqué par a. RO. pour s'opposer au paiement à r. CA. BA. de l'indemnité compensatrice de congés payés réclamée par ce dernier ne résiste pas à l'examen.

Le contrat de travail de r. CA. BA. ayant ainsi été résilié avant que l'intéressé ait pu prendre la totalité des jours de congés acquis par ses soins, ce dernier est en droit d'obtenir paiement par a. RO., en application des dispositions de l'article 16 de la loi n° 619, d'une indemnité compensatrice s'élevant à 2.105,34 + 915,38 soit 3.020,72 € dont il y a lieu de déduire la somme de 661,60 € d'ores et déjà versée à ce titre, soit en définitive un solde en sa faveur de 2.359,12 €.

2) S'agissant des demandes afférentes à la rupture du contrat de travail

a) Sur la demande en paiement de l'indemnité de licenciement

Il résulte des termes de la lettre adressée le 24 juin 2003 par a. RO. à r. CA. BA. que le licenciement de l'intéressé a été mis en œuvre en raison d'une part de « son refus de prendre son jour de repos hebdomadaire le lundi » et d'autre part de « son attitude très désagréable et des propos insultants » tenus à l'égard de son employeur.

Pour rapporter la preuve, dont la charge lui incombe, de la validité du motif de rupture invoqué par ses soins, a. RO. verse aux débats deux témoignages établis par ses petites filles Mesdames a. FR. et b. FR.

Si ce lien de parenté, à partir du moment où il a été expressément révélé, n'entache certes pas la validité de ces attestations, il est toutefois susceptible d'affecter l'impartialité des témoins et conduit par suite à apprécier lesdits témoignages avec la plus grande circonspection.

Force est de constater en tout état de cause que ces deux attestations, qui sont rédigées en termes généraux et non circonstanciés et s'avèrent au surplus empreintes d'une large part de subjectivité, ne démontrent l'existence d'aucun fait matériel précis de nature à justifier le licenciement de r. CA. BA..

Qu'en particulier il ne résulte nullement desdites attestations que r. CA. BA. ait effectivement refusé d'accéder à la demande de son employeur tendant à ce qu'il prenne à l'avenir son jour de repos hebdomadaire le lundi au lieu et place du dimanche.

Que les appréciations négatives portées sur le comportement de r. CA. BA. par Mesdames FR. et FR. se trouvent par ailleurs contredites par les éléments objectifs suivants :

- l'absence de tout avertissement, voire même de simple mise en garde préalable, notifiée à r. CA. BA. au cours des vingt sept années passées au service de la famille RO.,
- l'absence de justification de toute plainte, nonobstant la qualification pénale que certains des faits relatés auraient pu revêtir,
- les témoignages émanant de Mesdames et Messieurs BR. et TO. présentant l'intéressé comme un individu aimable, courtois, très poli et respectueux.

Le licenciement de r. CA. BA. n'apparaît par suite pas justifié par un motif valable.

En application des dispositions de l'article 2 de la loi n° 845 le salarié est fondé à obtenir, dans cette hypothèse, une indemnité égale à autant de journées de salaire que le travailleur compte de mois de service chez ledit employeur.

Pour s'opposer au versement à r. CA. BA. de cette indemnité, a. RO. invoque à son profit les dispositions du dernier alinéa du texte susvisé, selon lesquelles cette indemnité n'est pas due lorsque le salarié a atteint l'âge lui donnant droit à la perception d'une pension de retraite.

Le droit à indemnisation du salarié licencié prenant naissance à la date de la notification de son licenciement, il convient, pour apprécier si r. CA. BA. avait ou non atteint l'âge de 65 ans susvisé, de se placer à la date du 24 juin 2003.

r. CA. BA., qui est né à ALQUERIA le 18 août 1938, n'ayant pas atteint l'âge de 65 ans à la date du 24 juin 2003, ce dernier est en droit de prétendre au bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Compte tenu de l'ancienneté de services et du montant mensuel de la rémunération de r. CA. BA. le montant de ladite indemnité s'élève, en tenant compte du plafonnement à six mois de salaire prévu par le 3e alinéa de l'article 2 de la loi n° 845, à la somme de :

$$1. 549,04 \times 6 = 9.294,24 \text{ €},$$

dont il y a lieu de déduire le montant de l'indemnité de congédiement d'ores et déjà perçue, soit la somme de 6.134,25 € non cumulable, soit en définitive un solde en sa faveur de 3.159,99 €.

b) Sur la demande en paiement de dommages et intérêts

Pour prétendre à l'octroi des dommages et intérêts prévus par l'article 13 de la loi n° 729 il appartient à r. CA. BA. de démontrer préalablement l'existence, outre du préjudice invoqué, de la faute qu'aurait commise son employeur dans l'exercice de son droit unilatéral de rupture.

Dès lors en l'espèce :

- que le caractère fallacieux du motif invoqué à l'appui du licenciement n'est pas démontré, étant observé que la reconnaissance par le Tribunal du Travail de la non validité d'un motif de rupture ne consacre pas de plano son caractère fallacieux,

- que l'intention de nuire dont l'employeur aurait fait preuve à l'encontre de son salarié n'apparaît pas davantage caractérisée,
- que la dispense d'exécution du préavis dont a bénéficié r. CA. BA. de la part de son employeur ne peut être considérée, en l'absence de tout autre élément, comme l'expression du mépris d'a. RO. à son égard, alors que l'intéressé a ainsi bénéficié de son salaire pendant deux mois sans avoir à fournir la contrepartie de travail correspondante,
- qu'à partir du moment où r. CA. BA. avait atteint, au terme dudit préavis, l'âge de 65 ans lui donnant droit à la perception d'une retraite, il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir agi avec légèreté ou brutalité,

le licenciement de r. CA. BA. par a. RO. ne revêt aucun caractère abusif.

r. CA. BA., qui ne peut dans ces conditions prétendre à l'octroi de dommages et intérêts, doit être débouté de sa demande à ce titre.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de r. CA. BA. par a. RO. n'est pas justifié par un motif valable.

Dit en revanche que la rupture du contrat de travail de r. CA. BA. par a. RO. ne revêt pas de caractère abusif.

Condamne par suite a. RO. à payer à r. CA. BA. les sommes suivantes :

- 2.359,12 euros, (deux mille trois cent cinquante neuf euros et douze centimes), à titre de solde d'indemnité compensatrice de congés payés,

ladite somme produisant intérêts de retard au taux légal à compter du 8 novembre 2004, date de la convocation en conciliation valant mise en demeure.

- 3.159,99 euros, (trois mille cent cinquante neuf euros et quatre vingt dix neuf centimes), au titre de l'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement non cumulable.

Déboute r. CA. BA. du surplus de ses prétentions.

Fait masse des dépens qui seront partagés par moitié entre les parties.