

## Tribunal du travail, 7 février 2008, I. AS. c/ la SAM MICROTECHNIC

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 février 2008
<i>IDBD</i>	6339
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Décision antérieure</i>	<a href="#">Cour de révision, 28 février 2011</a> <sup>[1 p.7]</sup>
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Contrats de travail ; Contentieux (Social)

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2008/02-07-6339>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Modification d'un élément substantiel non acceptée par le salarié - Licenciement - Preuve non rapportée de ce que la modification en cause répondait à un intérêt réel et légitime de l'entreprise - Licenciement non fondé et abusif

## Résumé

Le refus par un salarié d'une nouvelle affectation modifiant substantiellement le contrat n'est pas fautif à défaut de preuve rapportée de l'intérêt réel et légitime de l'entreprise à la dite modification.

Embauché à compter du 14 juin 1994, en qualité de technicien de production et régulièrement promu, un salarié devenu chargé de mission avec un détachement en Tunisie, est licencié le 22 mars 2005 pour « refus de prendre le poste qui (lui) a été assigné suite à la suppression de (son) poste antérieur et ce malgré le maintien de sa rémunération ». Estimant le licenciement infondé et abusif, ce salarié avait attiré son employeur devant le Tribunal du Travail, après un procès-verbal de non-conciliation, en demandant le paiement de l'indemnité de licenciement ainsi que des dommages et intérêts. Il soutenait avoir simplement douté de la nécessité de se déplacer en Tunisie et, en retour, il aurait été sanctionné injustement par la suppression de son poste actuel devenu sans objet, tandis que lui était proposé un poste inférieur avec une prime maintenant son niveau de rémunération. Il avait alors, par courrier du 8 mars 2005, demandé à réintégrer ses fonctions, se disant prêt, « ponctuellement si le besoin s'avérait réel » à occuper le poste proposé. De toute façon, le refus de cette modification substantielle ne pouvait justifier un licenciement, la suppression de son poste n'étant pas nécessaire. L'employeur, quant à lui, analysait l'attitude de son salarié comme un désaccord sur le projet et l'expression d'un refus de travailler avec l'équipe désignée. Selon la Direction, son poste devenait alors sans objet et elle n'avait pas d'autre choix que de mettre fin à la mission confiée. La commission de licenciement n'ayant pas autorisé le licenciement du demandeur pour ce motif, celui-ci s'était vu proposer le maintien de son salaire sur un poste différent. Les demandes formulées étaient donc infondées.

Le Tribunal du Travail rappelle que le refus par le salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat, ne constitue un motif valable de licenciement que si celle-ci répond à un intérêt réel et légitime de l'entreprise. Or, en l'espèce, la modification unilatérale, non justifiée par l'intérêt de l'entreprise, imposait au salarié un changement de fonction, avec un coefficient inférieur et un retour dans un poste qu'il avait déjà occupé plusieurs années auparavant. La prise de position initiale du salarié aurait pu tout au plus justifier un rappel à l'ordre et non un licenciement qui n'est pas fondé sur un motif valable et qui, par l'utilisation d'artifices destinés à masquer des griefs personnels, présente un caractère abusif. La somme de 40.000 € est allouée à titre de dommages et intérêts.

---

## LE TRIBUNAL,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 28 avril 2005 reçue le 3 mai 2005 ;

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 31 mai 2005 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Richard MULLOT, avocat-défenseur, pour Monsieur I. AS., en date des 13 octobre 2005, 29 juin 2006 et 31 mai 2007 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MICROTECHNIC, en date des 15 décembre 2005, 19 octobre 2006 et 4 octobre 2007 ;

Après avoir entendu Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice, pour Monsieur I. AS., et Maître Elie COHEN, avocat au barreau de Nice, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MICROTECHNIC, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

\*

I. AS. a été employé par la société anonyme monégasque dénommée MICROTECHNIC, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 14 juin 1994.

Par courrier du 22 mars 2005, I. AS. s'est vu notifier son licenciement pour « *refus de prendre le poste qui [lui] a été assigné suite à la suppression de [son] poste antérieur et ce, malgré le maintien de [sa] rémunération* » et a été dispensé d'effectuer son préavis de trois mois.

Soutenant que son licenciement n'est pas fondé sur un motif valable et revêt un caractère abusif, I. AS. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 30 mai 2005, attiré la SAM MICROTECHNIC devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 20.000,00 euros à titre d'indemnité de licenciement,
- 80.000,00 euros à titre de dommages et intérêts,

avec intérêts de droit, sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

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

Puis, après 20 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 20 décembre 2007, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 7 février 2008.

Dans ses conclusions ultérieures, I. AS. sollicitera la somme de 14.441,05 euros à titre d'indemnité de licenciement ainsi que la somme de 80.000,00 euros à titre de dommages et intérêts, en précisant que ces sommes devront être réglées avec intérêts de droit à compter de la demande en justice, soit le 28 avril 2005.

À l'appui de ses prétentions, il fait valoir que :

- s'il est entré au service de la société défenderesse en qualité de technicien de production - coefficient 235, il a été successivement promu au poste de technicien essais - coefficient 250 à compter du 1er juillet 1997, puis à celui de chef atelier injection - coefficient 335 à effet au 1er janvier 2000, et de chargé de mission à compter du 1er décembre 2002, avec un détachement en Tunisie,
- le 31 mai 2003, il lui est confié, sur sa demande, une mission dans le service achats de l'entreprise, alors qu'il est confirmé dans son évolution au poste d'acheteur, et ce à effet au 1er mars 2004,
- à compter du 1er octobre 2004, il occupera le poste de chargé de mission - coefficient 390 - avec rattachement hiérarchique à la Direction Générale, en raison de ses attributions relatives au projet KONDAR, alors qu'il est simultanément élu délégué du personnel remplaçant,
- les difficultés avec son employeur débutent lorsque, dans le cadre d'un échange de courriers électroniques avec le Président de la société, dans le courant du mois de novembre 2004, ce dernier manifeste sa détermination à trouver un prétexte pour le dessaisir de sa mission dans le projet KONDAR, alors qu'il avait simplement souhaité obtenir une confirmation de la nécessité de son déplacement en Tunisie, lequel ne lui était pas apparu nécessaire,
- or, pour le sanctionner d'avoir émis cet avis, la société défenderesse a prétendu, dans sa lettre du 18 février 2005, et ce afin de lui annoncer la saisine de la Commission de licenciement, que son poste actuel se trouvait vidé de son contenu et qu'il ne pouvait être en conséquence maintenu, tout en lui proposant un poste de chef d'équipe atelier injection nécessitant une rétrogradation au coefficient 335,
- la procédure a ainsi été enclenchée avant même qu'il puisse apporter une réponse à cette proposition,
- le 7 mars 2005, en l'état du refus exprimé par la Commission de licenciement, l'employeur l'a affecté d'office au poste proposé le 18 février 2005, en prévoyant le versement d'une prime visant maintenir son niveau de rémunération,
- par courrier du 8 mars 2005, il a indiqué être prêt à occuper ledit poste « *ponctuellement si le besoin s'avérait réel* », mais a demandé à réintégrer ses fonctions d'acheteur qu'il avait quittées en septembre 2004,
- la défenderesse, déterminée dans son intention de le licencier, va alors profiter de la rédaction de sa lettre manuscrite du 9 mars 2005 et l'informera à cette date de son intention de saisir à nouveau la Commission de licenciement, laquelle se réunira 17 jours après la première et se prononcera alors en faveur de la rupture du contrat de travail,
- il est chronologiquement et juridiquement indispensable que l'employeur, auquel incombe la charge de la preuve de la validité du motif du licenciement, établisse qu'il a supprimé son poste et a été dans l'obligation de le faire pour des raisons économiques, ne tenant pas à la personne du salarié,
- en outre, si la défenderesse estime que le motif ne réside pas dans la suppression de poste, elle a pourtant clairement visé cette circonstance dans la lettre de licenciement,
- or, il n'existait aucune raison objective de supprimer son poste, alors que l'employeur avait parfaitement conscience que le nouvel emploi proposé ne pouvait lui convenir en raison du changement de fonction, de la réduction de ses responsabilités et de l'existence d'une prime de maintien, laquelle n'aurait pas augmentée dans les mêmes conditions que son salaire de chargé de mission et aurait pu être supprimée,
- en tout état de cause, le refus de cette modification substantielle de son contrat de travail, quand bien même elle était assortie du versement d'une prime, ne peut justifier le licenciement que si la défenderesse démontre, par des motifs avérés et légitimes, qu'elle était contrainte de ne pas renoncer à sa proposition à cet égard, ce qui n'est pas le cas en l'espèce,
- en outre, les autres éléments versés aux débats, qui remontent aux années 1999 et 2000, ne présentent pas d'intérêt dans le cadre du présent litige et démontrent sa volonté de relever des défis, bien qu'il n'y soit malheureusement pas parvenu,

- le licenciement qui était en réalité uniquement fondé sur un motif inhérent à sa personne supposait la mise en œuvre des dispositions de l'article 6 de la Convention Collective Nationale du Travail, alors qu'il a été « cassé » dans une carrière pour le moins fulgurante à l'âge de 37 ans et n'a pas, à ce jour, retrouvé un nouvel emploi,
- par ailleurs, la société défenderesse persiste dans son attitude outrancière en portant des accusations calomnieuses et infondées, et ne fait qu'aggraver le sentiment d'injustice et de désespérance déjà engendrés par les circonstances du licenciement, alors que les documents produits n'établissent que l'existence de plaintes déposées en Tunisie et à Monaco, notamment pour des faits de sabotage ;

En réponse, la SAM MICROTECHNIC demande au Tribunal de débouter I. AS. de l'ensemble de ses prétentions, en soutenant que :

- le salarié s'est vu confier une mission de pilotage, suivi et coordination des travaux, à la suite de la constitution en octobre 2004 d'une équipe intitulée « Projet KONDAR », chargée de superviser et contrôler les opérations de construction de son nouveau site en Tunisie,
- or, le 22 novembre 2004, I. AS. annonce à cette équipe un déplacement en Tunisie du 23 au 27 novembre 2004 en fixant lui-même les objectifs de sa mission,
- cependant, quelques heures plus tard, il change subitement d'avis et fait savoir qu'il considère inutile et peu constructif qu'il intervienne directement en Tunisie pour le suivi de ce chantier,
- ce revirement soudain ne pouvait être interprété autrement que comme un désaccord profond sur les modalités de conduite et de suivi du projet édictées par la Direction Générale ainsi que comme l'expression d'un refus de travailler en équipe avec les personnes désignées par cette même Direction,
- ainsi, son Président n'avait pas d'autre choix que de mettre fin à la mission du salarié, sauf à mettre en péril la conduite de ce projet stratégique,
- dans ces conditions, elle a estimé que le poste de chargé de mission spécialement créé pour le demandeur n'avait plus aucun sens et était vidé de toute substance, ce qui a conduit à sa suppression,
- dès le 23 novembre 2004, elle a recherché quel salarié appartenant à la catégorie professionnelle de I. AS. devait être licencié en l'état de la suppression de son poste, conformément à l'article 6 de la loi n° 639, alors que ce dernier devait être désigné par la stricte application de la loi,
- la Commission de licenciement n'ayant pas autorisé le licenciement du demandeur pour ce motif, elle a indiqué à ce dernier que la poursuite du contrat de travail impliquait qu'il occupe la fonction de chef d'équipe mais que son salaire serait maintenu au moyen de l'octroi d'une prime,
- I. AS. a cependant refusé de manière claire, suivant lettre du 9 mars 2005, de prendre le poste ainsi assigné, ce qui constitue le seul motif de son licenciement, alors que le courrier du 8 mars n'est parvenu à son Président que le 15 mars 2005,
- si le salarié avait accepté d'intégrer les nouvelles fonctions attribuées sans perte de salaire, le contrat de travail n'aurait pas été rompu, alors que le poste occupé antérieurement a été effectivement supprimé, en raison de la volonté subite du demandeur de modifier les règles de fonctionnement d'une organisation définie et mise en place par la Direction dans le cadre de la réalisation d'un projet stratégique, et du manque flagrant de l'indispensable esprit de collaboration envers les autres membres d'une équipe,
- les correspondances échangées entre les parties démontrent la confiance qu'elle a témoignée à son salarié jusqu'à ce qu'il outre passe ses pouvoirs en refusant les instructions reçues et en tentant de s'immiscer dans la politique de l'entreprise,
- en outre, elle a été victime en Tunisie d'un sabotage et d'un vol commis dans la nuit du 30 avril au 1er mai 2005, alors qu'un mandat international de rapatriement a été rendu en Tunisie contre I. AS. à cet égard,
- elle a également déposé plainte pour extorsion de fonds auprès du Procureur Général de la Principauté de Monaco, en raison des courriers électroniques adressés les 3 et 17 mai 2005 par le demandeur ;

## **SUR CE,**

Le motif invoqué par la SAM MICROTECHNIC, au soutien de sa décision de licenciement de I. AS., réside dans le refus du salarié de prendre le poste qui lui avait été assigné suite à la suppression de son poste antérieur et ce, malgré le maintien de sa rémunération.

Il est constant en droit que le refus par le salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail ne constitue un motif valable de licenciement que si l'employeur démontre que la modification en cause répond à un intérêt réel et légitime pour l'entreprise.

En l'espèce, à la suite de la non approbation du licenciement de I. AS., pour la suppression de son poste de « chargé de mission », par la Commission de licenciement qui s'est réunie le 1er mars 2005, la SAM MICROTECHNIC a indiqué à son salarié que « le poste de chargé de mission étant vidé de sa substance depuis plusieurs semaines et afin de pouvoir continuer d'exécuter le contrat de travail, nous vous demandons de vous mettre à la disposition du responsable de l'atelier injection en vue de votre prise de fonction en qualité de chef d'équipe, poste qui est classé, nous vous le rappelons, au niveau 335. Votre salaire sera de 2.539,00 euros, auquel s'ajoutera une prime de 203,00 euros, soit un total de 2.742,00 euros. Cependant, afin de maintenir la rémunération qui est la vôtre depuis le 1er octobre 2004, s'y ajoutera une prime de maintien de salaire portant celui-ci à son niveau actuel de 3.100,00 euros ».

Cette modification unilatérale du contrat de travail apparaît substantielle et nécessitait l'accord du salarié, dès lors qu'en dépit du maintien de sa rémunération, ce dernier s'est vu imposer un changement de fonction, en l'espèce passage d'un poste de « chargé de mission » - coefficient 390 à un poste de « chef d'atelier injection » - coefficient 335, étant précisé que I. AS. avait antérieurement été affecté à ce dernier poste entre le 1er janvier 2000 et le 31 novembre 2002. De même, si le demandeur était hiérarchiquement rattaché à la Direction Générale dans le cadre de ses fonctions de « chargé de mission », il était ainsi placé sous l'autorité du responsable de l'atelier injection.

Il n'est pas contesté que I. AS. a rédigé et signé une note manuscrite en date du 9 mars 2005 aux termes de laquelle il a indiqué ne pouvoir accepter ladite « proposition » de poste.

Cependant, le refus de cette nouvelle affectation est dépourvu de tout caractère fautif, dans la mesure où aucun élément versé aux débats ne vient établir que la modification en cause répondait à un intérêt réel et légitime de l'entreprise, alors qu'il est incontestable qu'elle fait suite à la suppression du poste invoquée par l'employeur, laquelle n'est elle-même nullement justifiée par une quelconque nécessité économique de réorganisation de la société.

À cet égard, l'affectation du salarié à un nouveau poste, tout comme la suppression de son poste de « chargé de mission » qui l'a précédée, trouvent leur origine dans un échange de courriers électroniques des 22 et 23 novembre 2004, entre I. AS. et le Président de la SAM MICROTECHNIC, lequel ne permet pas de considérer que l'employeur aurait été contraint, pour sauvegarder les intérêts de l'entreprise, de recourir à de telles mesures. En effet, la seule prise de position initiale du demandeur relative à son déplacement en Tunisie, quand bien même elle était inadaptée, contradictoire, ne relevait nullement de ses prérogatives et aurait pu justifier un rappel à l'ordre de la part de l'employeur, n'étant pas de nature à compromettre le projet « stratégique » Kondar, dont l'impact économique n'est même pas établi, le salarié n'ayant fait état d'aucun élément qui aurait mis en péril sa mission ou celle de son équipe. En outre, il n'est pas démontré que le poste de « chargé de mission » aurait été spécialement créé pour I. AS., lequel n'a jamais été remplacé par aucun autre employé pour l'accomplissement de la mission en cause.

En réalité, il résulte des courriers électroniques susvisés que le licenciement n'est fondé que sur un motif inhérent à la personne du salarié, l'employeur ayant cherché à sanctionner l'avis émis par le demandeur le 22 novembre 2004 sur le caractère « inutile et peu constructif » de son déplacement à l'étranger. À cet égard, la SAM MICROTECHNIC a considéré que I. AS. s'était démis de sa mission, pour ensuite supprimer son poste et lui imposer une nouvelle affectation, alors que ce dernier n'avait nullement refusé de se rendre en Tunisie.

Par ailleurs, les autres pièces versées aux débats par la société défenderesse, qui concernent une période antérieure ou postérieure à celle de la mise en œuvre du licenciement litigieux, apparaissent sans incidence sur le présent débat.

Le licenciement n'étant ainsi pas fondé sur un motif valable, I. AS. est en droit d'obtenir, au titre de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968, la somme de  $(3.510,79 / 25) \times 132$ , soit 18.536,97 euros, à laquelle il convient de déduire le montant de l'indemnité de congédiement de 4.095,92 euros effectivement perçue, ces deux indemnités n'étant pas cumulables par application de l'article 3 de ladite loi, soit en définitive un solde en sa faveur de 14.441,05 euros, avec intérêt au taux légal à compter du présent jugement.

En outre, la SAM MICROTECHNIC a abusé de son droit de rupture unilatérale du contrat de travail, dans la mesure où elle a usé de divers artifices juridiques, tenant à l'intérêt de l'entreprise, dans le seul but de sanctionner le comportement de son salarié, au regard de griefs à caractère personnel qu'elle évoque elle-même dans ses écritures judiciaires, à savoir une tentative d'immixtion dans la politique de l'entreprise et une volonté de ne pas se soumettre aux instructions.

Cependant, si le demandeur invoque les dispositions de l'article 6 de la Convention Collective Nationale du Travail du 5 novembre 1945, laquelle n'a pas été rendue obligatoire par arrêté ministériel pour tous les employeurs et salariés des professions comprises dans son champ d'application, il ne rapporte pas la preuve que ladite convention collective devait être appliquée en l'espèce.

En tout état de cause, au regard de l'abus précédemment caractérisé, I. AS., qui était âgé de 37 ans au moment du licenciement et disposait d'une ancienneté de 11 années, est fondé à obtenir réparation de son préjudice financier et moral. A cet égard, il est justifié que le demandeur a été pris en charge par les ASSEDIC du 18 août 2005 jusqu'à la fin du mois d'avril 2007 et a ainsi subi une perte de revenus importante consécutivement à la rupture de son contrat de travail. En outre, le salarié a subi les tracasseries d'un licenciement mis en œuvre par étapes, puis a été confronté aux difficultés liées à la recherche d'un nouvel emploi, alors que sa carrière avait, jusque là, été en constante évolution.

En l'état de l'ensemble de ces éléments, il convient de condamner la SAM MICROTECHNIC à payer à I. AS. la somme de 40.000,00 euros à titre de dommages et intérêts, toutes causes de préjudice confondues, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement.

En l'absence d'arguments propres à la justifier, l'exécution provisoire, qui n'apparaît au surplus pas nécessaire en l'espèce, n'a pas à être ordonnée.

La société défenderesse, qui succombe, doit supporter les dépens.

**PAR CES MOTIFS**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,**

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

Dit que le licenciement de I. AS. par la SAM MICROTECHNIC n'est pas fondé sur un motif valable ;

Dit en outre, que cette mesure revêt un caractère abusif ;

Condamne, en conséquence, la SAM MICROTECHNIC à payer à I. AS. la somme de 14.441,05 euros, (quatorze mille quatre cent quarante et un euros et cinq centimes), à titre d'indemnité de licenciement, déduction faite de l'indemnité de congédiement déjà perçue, ainsi que la somme de 40.000,00 euros, (quarante mille euros), à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Déboute I. AS. du surplus de ses demandes ;

Condamne la SAM MICROTECHNIC aux dépens.

## Notes

## Liens

1. Décision antérieure

^ [p.1] <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-revision/2011/02-28-5708>