

Tribunal du travail, 12 mars 2009, Madame r. LE. c/ La société anonyme monégasque P

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	12 mars 2009
<i>IDBD</i>	12493
<i>Débats</i>	Audience publique
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Responsabilité de l'employeur ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2009/03-12-12493>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement - Licenciement économique - Licenciement collectif - Rôle des délégués du personnel - Légèreté blâmable de l'employeur - Licenciement abusif - Indemnisation du préjudice moral - Ancienneté du salarié.

Résumé

L'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans le cadre de l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférait incontestablement au licenciement économique collectif un caractère abusif, en ne respectant pas les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la convention collective nationale du travail sur la sécurité de l'emploi, rendu obligatoire par l'arrêté d'extension du 28 juillet 1970, dès lors qu'il n'est pas justifié que les délégués du personnel ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif dans le cadre du licenciement qui visait la salariée, et notamment de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre de licenciements. Le document écrit, prévu par l'article 7 de l'avenant susvisé, contenant les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles visées ainsi que les raisons ayant conduit l'employeur à présenter ce projet, n'est même pas versé aux débats, alors que le compte rendu de la réunion avec les délégués du personnel, dont l'ordre du jour n'est pas fixé et qui ne se réfère ainsi nullement au projet de licenciement collectif, démontre que la direction de l'entreprise a décrit la situation économique et annoncé la suppression des dix postes d'agents de production, sans aborder la question des dispositions relatives à la limitation de ces licenciements. Par ailleurs, le délai de 8 jours entre la réunion des délégués du personnel et la décision de licenciement prévu par l'article 9 de l'avenant n'a pas été précisément respecté.

Il est accordé la somme de 6 000 euros à titre de dommages et intérêts à la salariée, âgée de 62 ans au moment du licenciement, qui a incontestablement subi un préjudice moral après 31 années de service au regard des conditions de mise en œuvre du licenciement collectif. Elle a perdu une chance de conserver son poste jusqu'à l'âge légal de la retraite, quand bien même elle a fait valoir ses droits à la retraite quelques mois après son licenciement en raison de l'évidente difficulté voire l'impossibilité de retrouver un emploi équivalent.

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU 12 MARS 2009

En la cause de Madame r. LE., demeurant : X - 18039 VINTIMILLE (Italie),

demanderesse, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Isabelle BACCI, avocat au barreau de Nice, substituant Maître Danièle RIEU, avocat au barreau de Nice,

d'une part ;

Contre :

La SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE P devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE G, dont le siège social est : X - 98000 MONACO, prise en la personne de son représentant légal en exercice,

défenderesse, ayant élu domicile en l'Étude de Maître Evelyne KARCZAG-MENCARELLI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, et plaidant par Maître Marie-Caroline SEUVIC, avocat au barreau de Grasse, substituant la SELARL CAPSTAN,

d'autre part ;

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 15 mars 2007 reçue le 19 mars 2007 ;

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 mai 2007 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de Madame r. LE., en date des 4 octobre 2007 et 3 avril 2008 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Evelyne KARCZAG-MENCARELLI, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE P devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE G, en date des 6 décembre 2007 et 22 octobre 2008 ;

Après avoir entendu Maître Isabelle BACCI, avocat au barreau de Nice, pour Madame r. LE., et Maître Marie-Caroline SEUVIC, avocat au barreau de Grasse, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE P devenue SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE G, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

r. LE. a été employée par la SAM P, devenue la société anonyme monégasque dénommée SAM G, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 19 juin 1973, en qualité d'agent de production.

Par courrier recommandé avec accusé de réception du 26 janvier 2005, r. LE. s'est vue notifier son licenciement pour motif économique.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail n'est pas fondée sur un motif valable et revêt un caractère abusif, r. LE. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 7 mai 2007, attiré la SAM G devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 30.000 euros à titre de dommages et intérêts, avec intérêts de droit.

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

Puis, après 10 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 22 janvier 2009, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 12 mars 2009.

À l'appui de ses prétentions, r. LE. fait valoir que :

- les pièces versées aux débats ne suffisent pas à établir la baisse significative de l'activité alléguée, alors que l'employeur ne produit pas le livre des entrées et sorties du personnel,
- le fait que les profits réalisés ne soient pas « *au niveau souhaité par l'actionnariat* » ne peut en aucun cas justifier le licenciement collectif en cause,
- si les articles 2 et 3 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 ne lui permettent pas d'obtenir l'indemnité de licenciement qu'elle aurait été en droit de réclamer ensuite d'un licenciement non valable, il n'en demeure pas moins que la défenderesse a argué de faux motifs à l'appui de la rupture de son contrat de travail,
- compte tenu de sa grande expérience, son employeur aurait pu la conserver à son service plutôt que de recourir à des intérimaires,
- en effet, il n'est pas démontré que l'engagement de ne plus embaucher d'intérimaires à compter du 1^{er} avril 2005 a bien été respecté, alors qu'il était au moins envisagé de continuer d'utiliser une telle main d'œuvre jusqu'à cette date, bien que son licenciement soit intervenu le 26 janvier 2005,
- il est également étonnant qu'en dépit de prétendues difficultés, la société défenderesse ait dû faire appel en février 2005, soit pendant la période de préavis, à des intérimaires pour remplacer les salariés en arrêt maladie,
- en outre, l'employeur a procédé à une discrimination abusive en traitant plusieurs licenciements de manière différente, comme le démontrent les attestations produites aux débats,
- à cet égard, la défenderesse ne fournit aucune information, sur les personnes licenciées en avril, en mai, en juin et en juillet 2005, afin d'apprécier la situation de ces salariés,
- il est regrettable qu'il n'ait pas été indiqué, lors de la réunion de la Commission Paritaire, les dates des licenciements, objet de « *négociations individuelles* », et les raisons pour lesquelles la méthode de l'employeur n'était pas toujours identique, avant ou après la rupture de son contrat de travail, quand bien même certains salariés ne font pas partie d'un service prestigieux ou font l'objet d'un licenciement collectif,
- il convient de noter que son licenciement envisagé en 2003 ne s'est finalement pas avéré nécessaire à l'époque puisque la situation économique de la société défenderesse s'était stabilisée dans un contexte où elle avait « *tardé à prendre position* »,
- par ailleurs, il apparaît que les dispositions de l'avenant 12 à la convention collective nationale, applicables en la cause, n'ont pas été respectées, dans la mesure où l'employeur n'a pas communiqué le document prévu par l'article 7 qui doit être transmis aux délégués du personnel et qui n'a manifestement pas été établi,
- la société défenderesse n'a nullement eu l'intention de donner aux représentants du personnel le rôle actif de consultation qui leur est dévolu par les dispositions conventionnelles,
- de plus, le délai de 8 jours imposé par l'article 9 de l'avenant n° 12 n'a été correctement respecté, la réunion des délégués du personnel s'étant tenue le 18 janvier 2005, alors que le licenciement a été notifié le 26 janvier 2005 et non le 27 janvier 2005,
- en outre, il est évident que les recherches et démarches prévues par l'article 11 de l'avenant n° 12 n'ont de sens que si elles sont faites avant le prononcé de la rupture,
- ainsi, la Commission Paritaire, qui s'est réunie le 22 février 2005, était totalement impuissante pour revenir sur les licenciements concernés et jouer effectivement son rôle,
- si l'employeur a indiqué qu'il n'avait envisagé aucun reclassement
- la défenderesse reste également floue sur les formations qui auraient pu être proposées,
- elle est née le 10 août 1942 et a fait valoir ses droits à la retraite en avril 2005, dans la mesure où elle n'avait plus d'autre choix ensuite de son licenciement,
- sa perte financière (différence entre son salaire et sa retraite) est de 13.033,32 euros entre le 4 avril 2005 et le 31 août 2007, alors que le montant de sa retraite future, par la non-acquisition de points pendant deux années, sera nécessairement inférieur à celui auquel elle aurait pu prétendre.

En réponse, la SAM G soutient que :

- début 2005, elle a rencontré diverses difficultés économiques impactant sur la charge de travail, soit l'arrêt d'une ligne de fabrication (vanne à eau), le retard d'un an dans la mise en production de deux projets (D. et MM.) et de six mois dans la mise en production du TM,
- compte tenu de la baisse significative de sa charge de production et de l'impossibilité de lancer de nouveaux projets, elle n'était plus en mesure d'assurer du travail à tout son effectif et a été contrainte de supprimer 10 postes d'agent de production coefficient 170, soit la totalité des postes de cette catégorie,
- la demanderesse ne démontre pas qu'elle aurait commis un quelconque abus,
- il n'est nullement établi qu'elle aurait continué à faire appel à des intérimaires au moment du licenciement ou postérieurement à celui-ci,
- elle n'a en réalité eu recours aux intérimaires qu'en septembre et octobre 2005, en l'absence de réponse par le personnel de production licencié à ses propositions d'emploi pour un contrat à durée déterminée,
- les attestations versées aux débats concernant une prétendue discrimination ne font qu'affirmer que certains salariés auraient perçu des indemnités de congédiement supérieures à celle reçue par r. LE., sans pour autant identifier clairement les personnes concernées,
- de plus, les licenciements intervenus en juin 2003 ont fait l'objet d'une négociation individuelle, à savoir un départ volontaire et négocié avec une prime transactionnelle,
- la demanderesse ayant tardé à prendre position à l'époque, la situation financière de l'entreprise s'est stabilisée, de telle sorte que l'offre ainsi formulée est devenue caduque, sans que la salariée puisse aujourd'hui lui en faire reproche,
- les licenciements prononcés à titre individuel à la suite du licenciement collectif (4 en avril, 1 en mai, 1 en juin et 1 en juillet 2005) concernaient des employés « *indirects* » (service de recherche et de développement, service administratif et technique), dont la situation n'était pas identique à celle de r. LE.,
- par ailleurs, les délégués du personnel ont été réunis afin d'être informés du projet de licenciement collectif, alors que les mêmes informations transmises à l'Inspection du travail n'ont donné lieu à aucune observation particulière,
- conformément aux dispositions de l'avenant n° 12, la Commission Paritaire de l'emploi s'est réunie le 22 février 2005 en reconnaissant la nécessité de ne pas maintenir lesdits emplois,
- elle n'a procédé à aucune embauche sur un poste qui aurait permis le reclassement
- le non-respect du délai de notification prévu par l'article 9 de l'avenant n° 12 constitue une erreur de forme mineure, alors que la salariée ne justifie pas du préjudice qui en découlerait,
- la demande en paiement de dommages et intérêts est manifestement excessive, et ce d'autant que r. LE. a attendu plus de 23 mois pour saisir la présente juridiction, avait accepté le principe du licenciement en 2003, quand bien même ses droits à la retraite ne pouvaient être à l'époque liquidés, et a demandé que ses droits à la retraite soient liquidés au mois d'avril 2005, avant même le terme du préavis.

SUR QUOI,

Aux termes de la lettre de rupture notifiée le 26 janvier 2005 à la salariée, l'employeur a précisé « *le contexte qui vous a été exprimé, ainsi qu'aux délégués du personnel lors de la réunion du 18 janvier 2005 est le suivant :*

- *la production de la vanne à eau sera arrêtée au plus tard fin mars 2005,*
- *dans la même période, la SAM P doit faire face au retard d'un an dans les 2 projets D. et MM. (M.). À cela, s'ajoute le retard de six mois pour le démarrage en production du TM, qui sera lancé en Juin-Juillet cette année au lieu de janvier.*

Par conséquent la catégorie 170 - Niveau II - Echelon I est touchée dans sa totalité pour suppression de poste.

De ce fait votre poste d'agent de production coefficient 170 - Niveau II - Echelon I est supprimé. (...) ».

Si r. LE. n'a formulé aucune demande pécuniaire au titre de l'indemnité de licenciement, laquelle est inférieure à l'indemnité de congédiement qui lui a été versée et n'est pas cumulable avec celle-ci, il n'en demeure pas moins que la demanderesse n'a pas renoncé à voir constater que le motif de la rupture n'est pas valable.

Il incombe donc à la société défenderesse, qui a la charge de la preuve de la réalité et de la validité du motif du licenciement, de démontrer par des éléments objectifs susceptibles de vérification par le Tribunal que la rupture du contrat de travail de r. LE. était fondée sur un motif non inhérent à la personne de la salariée résultant d'une suppression de son emploi consécutive à une réorganisation de l'entreprise. À cet égard, l'employeur doit matériellement établir la concomitance du licenciement avec la restructuration, la nécessité économique de la réorganisation et l'effectivité de la suppression du poste.

Force est de constater tout d'abord que le registre d'entrées et de sorties du personnel, qui aurait pu confirmer la réalité de la suppression du poste, n'est pas versé aux débats.

De plus, si la défenderesse produit un tableau relatif à la chute de la production de la « *vanne à eau* », elle ne justifie pas l'importance de cette ligne de fabrication au regard de l'activité générale de l'entreprise.

De même, la SAM G évoque l'impossibilité de lancer de nouveaux projets, en l'état des retards pris dans la réalisation de projets antérieurs, sans pour autant établir la réalité de la baisse de son activité compte tenu des engagements en cours au moment de la rupture.

S'il apparaît ainsi que l'employeur ne justifie pas d'un motif valable de licenciement, les éléments versés aux débats ne permettent cependant pas de considérer que la rupture du contrat de travail, intervenue dans le cadre d'un licenciement collectif, serait étrangère à des considérations économiques et à la nécessité pour l'entreprise de rester compétitive notamment au sein de son groupe, et ce quand bien même que des profits étaient encore réalisés.

En outre, il n'est nullement démontré que la défenderesse aurait eu recours à des intérimaires pour remplacer les personnes licenciées ensuite de la date d'effet de la rupture.

Par ailleurs, les attestations versées aux débats, qui évoquent en termes identiques et généraux que d'autres salariés licenciés avant ou après r. LE. auraient perçu des sommes supérieures aux indemnités légales, sont insuffisantes pour caractériser l'existence d'une inégalité, dans la mesure où le Tribunal n'est pas en mesure d'apprécier si les employés éventuellement concernés, qui ne sont d'ailleurs pas identifiés, ont effectivement bénéficié d'un traitement plus favorable que la demanderesse.

Les négociations menées en 2003 par la SAM G pour des départs volontaires de l'entreprise apparaissent sans incidence sur le présent litige.

Cependant, il n'est pas contesté que la rupture du contrat de travail de la demanderesse s'inscrit dans le cadre d'un licenciement économique collectif.

La société défenderesse était donc tenue de respecter les dispositions de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la convention collective nationale du travail sur la sécurité de l'emploi, rendu obligatoire par l'arrêté d'extension du 28 juillet 1970, pour tous les employeurs des entreprises industrielles et commerciales appartenant aux secteurs professionnels compris dans son champ d'application, et en particulier ses articles 6 et suivants, lesquels imposent à l'employeur :

- d'informer préalablement les délégués du personnel du projet de licenciement collectif, de les consulter et d'étudier avec eux les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, en leur fournissant dans un document écrit les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduit à présenter ce projet,
- d'informer les délégués du personnel, lorsque le projet de licenciement collectif économique résulte d'une décision de restructuration, des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation, et d'indiquer les dispositions qu'il a pu prendre ou envisagé de prendre pour limiter les mesures de licenciement.

À cet égard, la SAM G n'établit pas avoir communiqué aux délégués du personnel le document écrit susévoqué, prévu par l'article 7 de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la convention collective nationale du travail, lequel n'est même pas versé aux débats, alors que le compte rendu de la réunion du 18 janvier 2005 avec les délégués du personnel, dont l'ordre du jour n'est pas fixé et ne se réfère ainsi nullement au projet de licenciement collectif, démontre que :

- la direction de l'entreprise a décrit la situation économique et a annoncé la suppression des dix postes d'agents de production - coefficient 170, sans aborder la question des dispositions relatives à la limitation de ces licenciements,
- les intervenants ont simplement évoqué les suppressions de poste qui pouvaient être envisagées dans le futur pour d'autres employés.

Il n'est, dès lors, pas justifié que les délégués du personnel ont été en mesure d'exercer effectivement leur rôle consultatif dans le cadre du licenciement collectif d'ordre économique qui concernait la demanderesse, et notamment de formuler et mettre à l'étude des suggestions en vue d'une éventuelle réduction du nombre de licenciements ou d'un reclassement

Il n'est par ailleurs pas contesté que le délai prévu par l'article 9 de l'avenant n° 12 du 20 mars 1970 à la convention collective nationale du travail n'a pas été précisément respecté (8 jours entre la réunion des délégués du personnel et la décision de licenciement).

En définitive, il apparaît que l'employeur a fait preuve d'une légèreté blâmable dans le cadre de l'exercice de son droit unilatéral de rupture, laquelle conférait incontestablement au licenciement intervenu un caractère abusif.

Il convient, en conséquence, de condamner la société défenderesse à payer à r. LE. la somme de 6.000 euros à titre de dommages et intérêts, dans la mesure où cette dernière âgée de 62 ans au moment de la rupture :

- a perdu une chance de conserver son poste jusqu'à l'âge légal de la retraite, quand bien même elle a fait valoir ses droits à la retraite dès le mois d'avril 2005, en raison de l'évidente difficulté voire l'impossibilité de retrouver un emploi équivalent,
- a incontestablement subi un préjudice moral après 31 années de service au regard des conditions de mise en œuvre du licenciement collectif.

La SAM G, qui succombe, doit supporter les dépens du présent jugement.

PAR CES MOTIFS

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de r. LE. par la société anonyme monégasque dénommée SAM G ne repose pas sur un motif valable ;

Dit en outre que cette mesure revêt un caractère abusif ;

Condamne, en conséquence, la société anonyme monégasque dénommée SAM G à payer à r. LE. la somme de 6.000 euros, (six mille euros), à titre de dommages et intérêts, avec intérêts au taux légal à compter du présent jugement ;

Condamne la société anonyme monégasque dénommée SAM G aux dépens ;

Ainsi jugé et prononcé en audience publique du Tribunal du Travail de la Principauté de Monaco, au Palais de Justice, le douze mars deux mille neuf, par Mademoiselle Magali GHENASSIA, Juge de Paix, Président, Madame Corinne BERTANI, Monsieur Michel GRAMAGLIA membres employeurs, Messieurs Blaise DEVISSI, Jean-Paul HAMET membres salariés, assistés de Madame Catherine CATANESE, Secrétaire en Chef.