

Tribunal du travail, 3 décembre 2009, m. JA. c/ la SAM NASEBA

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	3 décembre 2009
<i>IDBD</i>	12087
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Rupture du contrat de travail ; Responsabilité de l'employeur

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2009/12-03-12087>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour insuffisance professionnelle - Preuve du grief non rapportée par l'employeur - Motif non valable - Méthode de calcul de l'indemnité de licenciement - Rupture abusive par sa brutalité

Résumé

Le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal au quotient du salaire correspondant au nombre de jours effectivement travaillés au cours du mois ayant précédé le licenciement par ce même nombre de jours.

Un salarié embauché en qualité d'opérateur télémarketing le 10 mai 2004 est licencié pour incapacité à accomplir correctement les tâches qui lui étaient confiées, par lettre du 6 juillet 2006 remise le 3 août de la même année. Soutenant que le licenciement prononcé essentiellement en raison d'une rencontre manquée entre lui-même et le dirigeant était sans motif valable, le vrai motif résidant dans la délocalisation des activités, il avait attiré son employeur devant le Tribunal du Travail en demandant paiement d'un complément d'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement abusif, en raison de l'intention de nuire de l'employeur. De son côté, ce dernier contestait ces allégations, soutenant que le salarié était incompetent aussi bien dans l'emploi de télé opérateur marketing que dans les fonctions d'assistant personnel du président confiées ultérieurement. Le licenciement qui reposait sur un motif valable s'était fait sans intention de nuire.

Le Tribunal du Travail après avoir statué sur la validité de certaines pièces dont la validité était contestée, rappelle que selon l'article 2 alinéa 1 de la loi n°845 du 27 juin 1968, si le licenciement n'est pas justifié par un motif jugé valable, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de licenciement égale à autant de journées de salaire que le travailleur compte de mois de service chez le dit employeur. Aucun élément de preuve n'établissant la réalité des faits visés dans la lettre de licenciement, ni du préjudice subi par l'entreprise, et le rendez-vous manqué ne pouvant constituer un fait susceptible de justifier la rupture du contrat de travail, le motif invoqué n'est pas valable. L'indemnité de licenciement est due. Si le seul fait de licencier un salarié sans motif valable ne suffit pas à caractériser l'abus, la rupture est cependant intervenue brutalement et avec légèreté blâmable car l'employeur déclare lui-même qu'elle était effective depuis près d'un mois à la date de notification. Une somme de 3.000 € est allouée au salarié.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date 6 novembre 2007 reçue le 8 novembre 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 4 décembre 2007 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Alexis **MARQUET**, avocat-défenseur, au nom de Monsieur m. JA., en date des 8 mai 2008, 8 janvier 2009 et 20 avril 2009 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle **PASTOR-BENSA**, avocat-défenseur, au nom de la **SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE NASEBA**, en date des 2 octobre 2008, 5 mars 2009 et 4 juin 2009 ;

Après avoir entendu Maître Hervé **CAMPANA**, avocat-stagiaire à la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur m. JA., et Maître Joëlle **PASTOR-BENSA**, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco pour la **SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE NASEBA**, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

*

Pour les besoins de son activité commerciale, M. c. RA. a embauché M. m. JA. à compter du 10 mai 2004 en qualité d'opérateur télémarketing ; suite à la création de la S.A.M. NASEBA pour poursuivre l'activité exercée jusqu'alors par M. c. RA., celle-ci a repris le contrat de travail de M. m. JA. à compter du 1er avril 2005.

Par lettre datée du 6 juillet 2006, remise à M. m. JA. le 3 août 2006, la S.A.M. NASEBA l'a licencié en invoquant son incapacité à accomplir correctement les tâches qui lui étaient confiées.

Par requête reçue au greffe le 8 novembre 2007, M. m. JA. a saisi le Tribunal du travail afin d'obtenir le paiement par la S.A.M. NASEBA des sommes suivantes :

- 1) solde de l'indemnité de licenciement : 1.437,22 euros,
- 2) dommages et intérêts pour licenciement abusif : 10.000,00 euros,
- 3) les intérêts de ces sommes à compter du licenciement,

ainsi que la délivrance d'un certificat de travail mentionnant la véritable période de travail, soit du 10 mai 2004 au 9 septembre 2006, et une attestation ASSEDIC rectifiée.

Faute de conciliation des parties, et suivant procès-verbal du 3 décembre 2007, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement.

Elle a été plaidée à l'audience du 22 octobre 2009, avant d'être mise en délibéré jusqu'à ce jour.

*

M. m. JA. expose que, suite à un projet de délocalisation des activités de télémarketing vers l'Inde et les Émirats Arabes Unis, les relations avec son employeur se sont détériorées et qu'il a été contraint de quitter l'entreprise dès le 7 juillet 2006, avant même d'avoir reçu la lettre de licenciement.

Il soutient en premier lieu que ce licenciement a été prononcé sans motif valable ; en effet l'insuffisance professionnelle alléguée par l'employeur consisterait en une rencontre manquée entre lui-même et M. c. RA., sans qu'il soit démontré que celle-ci était imputable au salarié, ni qu'elle a causé à la S.A.M. NASEBA un quelconque préjudice susceptible de justifier la rupture du contrat de travail. De plus, contrairement aux affirmations de l'employeur, celui-ci n'aurait pas modifié les attributions du salarié à cause de son incapacité à remplir les tâches qui lui étaient confiées, mais seulement en raison d'une politique économique de délocalisation qui aurait placé M. m. JA. dans l'impossibilité d'accomplir les tâches de téléopérateur correspondant à son emploi dans l'entreprise.

Or l'insuffisance de résultat ne pourrait constituer un motif valable de licenciement en l'absence d'objectifs précis assignés au salarié et d'une évaluation par des éléments concrets et vérifiables, conditions qui ne seraient pas réunies en l'espèce.

Les reproches réels auraient concerné la personnalité de M. m. JA., lequel étant calme, bienveillant et tranquille, n'aurait pas correspondu à l'esprit de performance acharnée de la société, dont les notes de service révéleraient la volonté de ne faire aucun cas de la personne des salariés.

En second lieu, dans la mesure où M. m. JA. était perpétuellement victime d'un comportement méprisant et dédaigneux de la part de M. c. RA., qui le maintenait dans un état de soumission dépassant la simple subordination, le licenciement aurait un caractère abusif. L'intention de nuire de l'employeur se serait d'ailleurs manifestée par les obstacles mis par la S.A.M. NASEBA au paiement des sommes dues par suite de la rupture du contrat de travail ; elle aurait notamment omis de payer spontanément l'indemnité de congédiement, et M. m. JA. aurait été contraint de saisir l'inspection du travail.

Du fait du licenciement abusif, M. m. JA. serait demeuré au chômage durant quatre mois et aurait retrouvé désormais un emploi d'agent d'entretien, moins qualifié et moins rémunéré que le poste qu'il occupait auprès de la S.A.M. NASEBA.

En réponse aux arguments de la S.A.M. NASEBA, M. m. JA. fait valoir que l'attestation produite par celle-ci sous le numéro 3 est nulle dans la mesure où elle ne précise pas l'existence ou l'absence de lien de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêts avec l'une des parties au procès, ni si son auteur a quelque intérêt au procès ; au surplus cette attestation n'aurait aucun caractère probant, dans la mesure où son auteur a la qualité d'office manager de la S.A.M. NASEBA.

M. m. JA. ajoute qu'il n'a pas contesté un avertissement donné par son employeur le 17 mai 2006 car il craignait de perdre son emploi, et qu'en tout état de cause cela ne peut justifier le licenciement prononcé le 6 juillet 2006.

La S.A.M. NASEBA conteste les affirmations de M. m. JA. selon lesquelles elle aurait délocalisé ses activités, en faisant valoir que, si celles-ci se sont étendues à l'étranger, elle emploie néanmoins 50 salariés en Principauté. M. m. JA. ne donnant pas satisfaction dans l'emploi d'opérateur télémarketing, et plutôt que de le licencier, elle lui aurait confié les fonctions d'assistant office manager, avec notamment une mission de recherche et entrée de données sur database ; cependant il n'aurait pas fourni la productivité escomptée, et elle lui aurait alors confié le poste d'assistant personnel de M. c. RA., président de la société. Jamais M. m. JA. n'aurait contesté ces changements de poste, et les difficultés qu'il rencontrait seraient de surcroît démontrées par un avertissement donné le 17 mai 2006 par Mme s. LE., directrice.

Dans ses nouvelles fonctions d'assistant personnel du président de la S.A.M. NASEBA, M. m. JA. aurait à nouveau fait preuve d'incompétence et de négligence. En allant chercher M. c. RA. à Nice, il se serait trompé d'établissement et aurait de surcroît été injoignable faute d'avoir emporté avec lui son téléphone cellulaire ; cela aurait contraint M. c. RA. à prendre un taxi.

Le licenciement aurait donc été prononcé pour un motif valable. A défaut, compte tenu de la durée du contrat de travail, soit 28 mois, l'indemnité de licenciement n'excéderait pas 1.743,90 euros, soit un solde de 1.381,12 euros après déduction de l'indemnité de congédiement.

Par ailleurs l'employeur n'aurait pas été animé d'une intention de nuire, et il se serait seulement mépris sur le fait de devoir à M. m. JA. l'indemnité de congédiement, dans la mesure où la S.A.M. NASEBA employait le salarié depuis avril 2005 seulement. Au surplus M. m. JA. ne justifierait pas d'un préjudice important.

SUR QUOI,

La procédure

M. m. JA. sollicite l'annulation de l'attestation établie par Mme St. T. épouse A., produite par la S.A.M. NASEBA en pièce numéro 3, au motif que celle-ci ne satisfait pas aux exigences de l'article 324 du Code procédure civile en ce qu'elle ne mentionne pas l'existence ou l'absence de liens de parenté, d'alliance, de subordination ou d'intérêts avec les parties, et ne précise pas si son auteur a quelque intérêt au procès.

Cependant, la S.A.M. NASEBA a substitué à la pièce litigieuse une nouvelle attestation établie par la même personne, et produite sous le numéro 4, dont la régularité n'est pas contestée.

Dès lors, la contestation de M. m. JA. concernant l'attestation de Mme s. TH. épouse AR. est désormais sans objet.

Le certificat de travail

Par ses conclusions devant le bureau de jugement, M. m. JA. sollicite la remise par la S.A.M. NASEBA d'un certificat de travail rectifié, mentionnant son embauche le 10 mai 2004.

Cependant M. m. JA. ne motive pas sa demande sur ce point, et il résulte de ses propres documents (pièce n°13) que la S. A.M. NASEBA lui a également remis un certificat de travail pour la période du 10 mai 2004 au 31 mars 2005. Les deux documents reçus à titre de certificat de travail permettent de démontrer que M. m. JA. a travaillé sans discontinuer dans la même entreprise depuis le 10 mai 2004 et jusqu'à son licenciement.

Dans la mesure où, d'une part, la remise de ces deux certificats ne contrevient pas à des règles de formes particulières et où, d'autre part, M. m. JA. n'invoque aucune circonstance de nature à justifier la délivrance d'un document unique, il n'y a pas lieu d'imposer à la S.A.M. NASEBA de lui remettre un document rectifié.

M. m. JA. sera donc débouté de sa demande sur ce point.

L'indemnité de licenciement

Selon l'article 2 alinéa 1 de la loi n° 845 du 27 juin 1968 sur les indemnités de congédiement et de licenciement en faveur des salariés, dans le cas où le licenciement n'est pas justifié par un motif jugé valable, l'employeur est tenu au paiement d'une indemnité de licenciement égale à autant de journées de salaire que le travailleur compte de mois de service chez ledit employeur.

En l'espèce, M. m. JA. a été licencié par lettre du 6 juillet 2006, au motif que depuis son embauche il rencontrait « toujours autant de difficultés à accomplir correctement les tâches qui [lui étaient] demandées », tant dans le poste de vendeur télémarketing que dans sa mission de recherche et entrée de données sur database, que plus récemment dans les fonctions d'assistant direct du dirigeant de la société. Alors qu'il lui avait été demandé d'attendre M. c. RA. à une heure précise devant l'hôtel Ruhl, M. m. JA. serait allé devant le Palais de la Méditerranée, sans même avoir en sa possession son téléphone, ce qui aurait contraint le dirigeant de l'entreprise à revenir en taxi à Monaco.

En cours d'instance, la S.A.M. NASEBA a précisé que la faute ainsi commise était double, qu'elle avait causé un préjudice certain au président de la société, et que les insuffisances et les incompétences du salarié avaient déjà été reprochées à celui-ci dans ses précédentes fonctions et avaient d'ailleurs justifié un avertissement écrit donné à M. m. JA. le 17 mai 2006.

En ce qui concerne les faits relatés dans la lettre de licenciement, la S.A.M. NASEBA ne verse aux débats aucun élément de preuve. La date à laquelle ces faits se seraient déroulés n'est pas précisée, ni l'heure du rendez-vous manqué. Aucune preuve n'est rapportée des instructions données au salarié, ni même du fait que l'employeur avait mis à sa disposition un téléphone cellulaire sur lequel il pouvait le joindre. De même aucun justificatif n'est produit au sujet de la course en taxi, censée révéler le préjudice subi par l'employeur.

Dès lors M. m. JA. est bien fondé à soutenir que la S.A.M. NASEBA ne rapporte pas la preuve de la violation à cette occasion d'une obligation incombant au salarié en vertu du contrat de travail, ni d'une quelconque conséquence dommageable pour l'employeur. Le rendez-vous manqué entre M. m. JA. et M. c. RA. ne peut donc être considéré comme un fait susceptible de justifier la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs l'insuffisance professionnelle de M. m. JA. dans les emplois précédents qu'il occupait dans l'entreprise, et qui aurait justifié qu'il soit nommé en dernier lieu au poste d'assistant personnel du dirigeant de la société, ne peut constituer un motif valable de licenciement de ce dernier emploi. En outre l'avertissement donné par l'employeur pour les carences constatées avant le 17 mai 2006 ont épuisé le pouvoir disciplinaire de l'employeur concernant les fautes ou l'insuffisance professionnelle ainsi constatées. Dès lors ces éléments ne peuvent constituer par eux-mêmes un motif valable de licenciement.

Sur ce point, l'attestation établie par Mme S. T. épouse A., et produite par la S.A.M. NASEBA en pièce numéro 4, ne précise pas la date des faits qui y sont relatés, certains faisant en outre manifestement partie de ceux sanctionnés par l'avertissement donné en mai 2006. Cette attestation, qui concerne uniquement l'emploi d'assistant office manager occupé précédemment par le salarié, ne fait donc pas la preuve de faits fautifs commis par M. m. JA., ni d'une insuffisance professionnelle, dans son emploi d'assistant direct de M. c. RA..

En conséquence le motif invoqué par la S.A.M. NASEBA pour justifier le licenciement de M. m. JA. ne peut être jugé valable.

Selon les termes mêmes de la lettre de licenciement, celui-ci prenait effet à l'issue de l'expiration du préavis de deux mois à compter de la présentation de la lettre. Or celle-ci a été remise à M. m. JA. par l'employeur le 3 août 2006. Dès lors la rupture du contrat de travail a pris effet le 3 octobre 2006.

À cette date, M. m. JA., qui avait été embauché à compter du 10 mai 2005, comptait 28 mois et 23 jours de service dans l'entreprise. Il ne peut donc réclamer une indemnité de licenciement calculée sur 29 mois.

Conformément à l'article 2 alinéa 2 de la loi n° 845 le salaire journalier servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est égal au quotient du salaire correspondant au nombre de jours effectivement travaillés au cours du mois ayant précédé le licenciement par ce même nombre de jours. Le montant brut du salaire de M. m. JA. au cours du mois de juin 2006, dernier mois travaillé avant le licenciement, s'est élevé à 1.557,07 euros. Le nombre de jours travaillés au cours du mois de juin 2006 était de 25, selon les indications de l'employeur qui ne sont pas contredites par le salarié.

La S.A.M. NASEBA est donc bien fondée à soutenir que le montant de l'indemnité de licenciement est de 1.743,90 euros, soit un solde 1.381,12 euros après déduction de la somme perçue par le salarié le 27 septembre 2006 à titre d'indemnité

de congédiement, laquelle ne peut être cumulée avec l'indemnité de licenciement conformément à l'article 3 de la loi n° 845.

En conséquence la S.A.M. NASEBA sera condamnée à payer à M. m. JA. la somme de 1.381,12 euros au titre du solde de l'indemnité de licenciement.

Les dommages et intérêts pour licenciement abusif

Selon les termes de l'article 13 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, toute rupture abusive d'un contrat de travail peut donner lieu à des dommages-intérêts qui sont fixés par le juge à défaut d'accord des parties.

Le seul fait de licencier un salarié sans motif valable ne suffit pas à caractériser l'abus commis par l'employeur.

En revanche, en l'espèce, le licenciement a été prononcé brutalement et avec une légèreté blâmable. En effet la S.A.M. NASEBA, qui a notifié à son salarié le licenciement le 3 août 2006, déclare elle-même que celui-ci était effectif depuis près d'un mois à la date de la notification. De plus l'employeur ne pouvait sérieusement ignorer l'ancienneté réelle de son salarié dans l'entreprise, alors qu'il n'avait jamais cessé d'être au service de la même personne, M. c. RA., nonobstant la modification de la forme sociale. Dès lors le défaut de versement de l'indemnité de congédiement démontre, sinon l'intention de nuire au salarié en le privant d'un droit reconnu par la loi, du moins le caractère irréfléchi de la rupture.

Un tel comportement témoigne d'une particulière légèreté de la part d'une société affirmant employer plus de trente salariés en Principauté à la date de la rupture.

Dès lors, même si le licenciement n'était pas abusif par lui-même, les conditions dans lesquelles il a été prononcé lui confèrent un tel caractère.

M. m. JA. a subi de ce fait un préjudice moral, voire un préjudice financier découlant de l'incertitude dans laquelle l'a plongé la notification tardive d'une mesure décidée soudainement.

Ce préjudice sera réparé par une somme globale de 3.000 euros.

L'exécution provisoire

M. m. JA. n'invoque aucune circonstance susceptible de justifier le prononcé de l'exécution provisoire.

Il n'y a donc pas lieu d'en assortir le présent jugement.

Les dépens

La S.A.M. NASEBA, qui succombe à titre principal, sera condamnée aux dépens.

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Constate que la contestation par M. m. JA. de l'attestation produite par la S.A.M. NASEBA sous le numéro 3 est devenue sans objet,

Déboute M. m. JA. de sa demande tendant à la remise d'un certificat de travail rectifié,

Dit que le licenciement de M. m. JA. par la S.A.M. NASEBA n'est pas justifié par un motif valable,

Condamne la S.A.M. NASEBA à payer à M. m. JA. la somme de 1.381,12 euros, (mille trois cent quatre vingt un euros et douze centimes), au titre du solde de l'indemnité de licenciement après déduction de l'indemnité de congédiement,

Dit que le licenciement de M. m. JA. par la S.A.M. NASEBA est intervenu dans des conditions lui conférant un caractère abusif,

Condamne la S.A.M. NASEBA à payer à M. m. JA. la somme de 3.000 euros, (trois mille euros), à titre de dommages et intérêts,

Dit n'y avoir lieu à exécution provisoire du présent jugement,

Condamne la S.A.M. NASEBA aux dépens.