

Tribunal du travail, 7 janvier 2010, v. ME. c/ la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	7 janvier 2010
<i>IDBD</i>	2450
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2010/01-07-2450>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Licenciement pour abandon de poste en Principauté - Salarié exécutant, de fait, son contrat en Espagne - Instrumentum prévoyant une exécution à Monaco -Motif non valable

Résumé

Par-delà l'instrumentum, on doit rechercher la commune intention des parties contractantes.

Un salarié, embauché en qualité d'ingénieur commercial par différentes sociétés appartenant à un même groupe, à compter du 17 septembre 1999, est licencié par lettre du 26 juin 2007, au motif d'un abandon de poste allégué. Si la lettre des contrats prévoit une exécution en principauté de Monaco, avec « des déplacements de plus ou moins longue durée en dehors de la Principauté », l'activité du salarié consistait en réalité dans la prospection de marchés dans les régions espagnoles. Il soutenait, devant le tribunal du Travail où il avait attrait son employeur, que son lieu de travail était de fait situé en Espagne et que celui-ci ne pouvait procéder à une modification d'un élément essentiel de son contrat sans son accord, aucun abandon de poste en Principauté ne pouvant être retenu. Le licenciement ne reposait pas sur un motif valable et sa soudaineté et sa légèreté blâmable lui conféraient un caractère abusif car les parties étaient en négociation lorsqu'elle est survenue. Il réclamait notamment le paiement d'indemnité de préavis, de licenciement et des dommages et intérêts. De son côté, l'employeur soutenait que le détachement en Espagne n'avait qu'un caractère temporaire ce dont le salarié aurait été conscient et que la fin de ce détachement relevait du seul pouvoir de direction. Le licenciement avait été mis en œuvre de bonne foi.

Le Tribunal du Travail, reprenant les termes de l'article 1011 du Code civil, rappelle que l'on doit rechercher dans les conventions, par-delà l'instrumentum, quelle a été la commune intention des parties. Or, le groupe connaissait, lors de l'embauche, l'activité du salarié en Espagne et la volonté de l'employeur était bien de l'engager pour des activités dans ce pays. De plus, l'analyse de l'exécution des contrats de travail à compter de 2004 confirme que le lieu de travail effectif a bien été l'Espagne et la décision de l'employeur ne consiste pas à mettre fin à un simple détachement. Il s'agissait d'une modification substantielle, le changement litigieux constituant un changement de secteur géographique entraînant des modifications importantes des conditions de vie du salarié. Ce dernier n'a donc commis aucune faute grave, la rupture ne repose pas sur un motif valable et présente un caractère abusif non pas du fait même du licenciement mais sur la perte d'une chance de continuer les négociations. Une somme de 10.000 est allouée à ce dernier titre, outre les indemnités de préavis et licenciement.

Le Tribunal,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Vu la requête introductive d'instance en date du 1er août 2007 reçue le 2 août 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 23 octobre 2007 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur, au nom de Monsieur v. ME., en date 6 mars 2008, 22 décembre 2008 et 8 mai 2009 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur, au nom de la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MONACO TELECOM INTERNATIONAL, en date des 8 mai 2008 et 16 mars 2009 ;

Après avoir entendu Maître Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur v. ME., et Maître Joëlle PASTOR-BENSA, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour la SOCIÉTÉ ANONYME MONÉGASQUE MONACO TELECOM INTERNATIONAL, en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

Il est constant que v. ME. a été embauché le 17 septembre 1999 par la société CAHORS ESPAGNOLA. Un solde de tout compte était dressé le 24 février 2004.

Par contrat de travail en date du 1er février 2004, v. ME. se liait à la société de droit français SOCIETE NICOISE DE TELECOM en qualité d'ingénieur commercial, une clause relative au lieu de travail prévoyant l'exercice des fonctions à CANNES, outre le fait d'être amené de manière habituelle, de par ses fonctions, à effectuer des déplacements, notamment chez les clients ou les partenaires de la société.

À la dissolution de la SOCIETE NICOISE DE TELECOM, v. ME. signait le 1er septembre 2004 un contrat de travail avec la SAM DIVONA, l'article 5 du contrat prévoyant : « le salarié exécutera son contrat de travail en Principauté de Monaco. Il pourra être amené à effectuer de courts déplacements en dehors de la Principauté ».

Il est également constant que le 30 juin 2006, la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL allait réunir entre ses mains l'intégralité des actions de la SAM DIVONA, cette dernière se trouvant en état de dissolution sans liquidation portant transmission universelle de patrimoine à la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL.

En conséquence, un nouveau contrat de travail de travail était signé le 27 mars 2006 entre v. ME. et la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL, l'article 5 dudit contrat énonçant : « Le salarié exécutera son contrat de Travail en Principauté

de Monaco. Il pourra être amené à effectuer des déplacements de plus ou moins longue durée en dehors de la Principauté. En raison de l'éventualité d'un service d'astreinte, le salarié pourra être tenu de maintenir sa résidence en un lieu lui permettant de rejoindre son lieu de travail en moins de 30 minutes».

En outre, l'article 11 du même contrat prévoyait : « Votre ancienneté est reprise à compter de votre date d'entrée dans le Groupe MONACO TELECOM, soit le 1er février 2004 ».

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 26 juin 2007, la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL notifiait à v. ME. son licenciement dans les termes suivants :

« Monsieur,

» Lors de votre entretien préalable en date du 22 juin 2007, vos arguments « avancés n'ont pas permis de modifier les griefs que nous étions amenés à formuler à votre rencontre.

» En conséquence, nous vous notifions par la présente votre licenciement pour « les motifs suivants :

» Le 1er juin 2007, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail situé à Monaco Telecom International, [...] à Monaco, comme vous le précisez le courrier envoyé en recommandé avec avis de réception que vous avez reçu.

« Le 6 juin 2007, nous avons été contraints de vous adresser un second courrier recommandé avec avis de réception pour vous mettre en demeure de reprendre votre travail le 11 juin 2007, ce que vous n'avez pas fait, ni les jours suivants. Cet abandon de poste est constitutif d'une faute grave qui rend impossible la poursuite de votre activité au sein de l'entreprise même pendant la » durée du préavis.

« Nous vous notifions par la présente votre licenciement immédiat. [...] ».

Le 1er août 2007, v. ME. faisait citer la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL devant le Bureau de conciliation du Tribunal du Travail et suite à un procès-verbal de non conciliation en date du 22 octobre 2007, a attiré son ancien employeur devant le Bureau de jugement de ce Tribunal à l'effet d'obtenir, sous le bénéfice de l'exécution provisoire et avec intérêts de droit à compter de la présentation de la requête :

- la condamnation de la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL au paiement des sommes suivantes :
- 12.450,48 euros au titre de l'indemnité de préavis,
- 1.245,05 euros au titre de congés payés sur préavis,
- 2.218,21 euros à titre de reliquat d'une indemnité compensatrice de congés payés,
- 1.932,64 euros à titre de reliquat sur la prime de 13e mois,
- 15.604,60 euros à titre de d'indemnité de licenciement,
- ,1.599,46 euros à titre de remboursement de frais professionnels,
- 100.000 euros à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive,
- la délivrance d'une attestation ASSEDIC et de bulletins de salaires conformes.

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

Puis, après seize renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue à l'audience du 29 octobre 2009, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé ce jour 7 janvier 2010.

v. ME. fait valoir, dans ses écritures en date des 6 mars et 22 décembre 2008 et 8 mai 2009, que son licenciement serait intervenu sans motifs valables et présenterait un caractère abusif.

Il soutient notamment que ses contrats de travail successifs, depuis son embauche par la société CAHORS ESPAGNOLA le 17 septembre 1999 ont en réalité, et nonobstant la dénomination littérale de ses employeurs successifs, eu pour objet de servir les intérêts du groupe MONACO TELECOM.

Il en veut notamment pour preuve le fait, dans le cadre de son contrat de travail auprès de la société CAHORS ESPAGNOLA, que la SAM DIVONA, procédait au remboursement auprès de la société CAHORS ESPAGNOLA, du coût salarial qu'il représentait, par le biais d'un système de facturation de prestations de services et ce jusqu'en 2004.

Son activité consistait dans la prospection des gouvernements des régions espagnoles et le demandeur note que, résidant en Espagne dès avant la signature des divers contrats, il avait fait l'objet dès 2004 de détachements sollicités et obtenus par son employeur auprès des Caisses Sociales de la Principauté de Monaco, et ce jusqu'au 31 mai 2007.

Il indique qu'une nouvelle stratégie commerciale ayant engendré une volonté de redéployer les activités des différentes sociétés du groupe, il lui avait été annoncé au cours de l'été 2006 que les marchés qu'il prospectait devaient progressivement être abandonnés et que son retour en France était envisagé. Tout en continuant son activité, il indique que des négociations étaient menées aux fins de son maintien auprès de son employeur avec une prise en compte du coût de la vie sur la Côte d'Azur ou encore d'un départ négocié. Il énonce que c'est suite au refus d'une dernière contre-proposition qu'il avait formulée, que par courriers électroniques des 17 et 22 mai 2007 une fin de détachement lui était signifiée pour le 31 mai, v. ME. précisant qu'il poursuivait à cette date ses missions en Espagne.

v. ME. estime que son lieu de travail était de fait, situé en Espagne et que son employeur ne pouvait procéder à une modification de ce qu'il estime être un élément essentiel de son contrat de travail sans son accord, aucun abandon de poste en Principauté de Monaco ne pouvant dès lors être retenu, le motif de licenciement ne serait donc pas valable.

La rupture de son contrat procéderait selon le demandeur d'une soudaineté et d'une brutalité blâmable, l'employeur s'emparant en outre d'un motif monté de toutes pièces pour se séparer de son salarié, si bien que son licenciement serait en outre abusif lui occasionnant un préjudice financier important, dans la mesure où il s'est retrouvé au chômage et en fin de droits au mois d'août 2008, à un âge où il lui serait difficile de retrouver un emploi.

Au regard de son ancienneté, à prendre en compte tant pour l'appréciation générale du litige qu'au plan du calcul de l'indemnité de licenciement qu'il sollicite, il estime que la date du 17 septembre 1999 doit être prise en compte comme sa date d'entrée au service du groupe MONACO TELECOM.

En défense, la société MONACO TELECOM INTERNATIONAL, aux termes de ses dernières conclusions dites récapitulatives en date du 16 mars 2009 conclut à ce qu'il soit jugé que le licenciement de v. ME. est intervenu pour un motif valable, constitutif d'une faute grave et n'est pas abusif, qu'en conséquence le demandeur soit débouté de l'ensemble des ses demandes. Reconventionnellement elle sollicite le paiement d'une somme de 1.000 euros au titre de remboursement de frais qu'elle a dû engager pour assurer sa défense.

À l'appui des ses prétentions, la défenderesse estime, s'agissant du parcours de v. ME., que le groupe MONACO TELECOM était certes en partenariat avec la société CAHORS ESPAGNOLA, elle-même membre d'un groupe dit MAEC, à qui MONACO TELECOM sous-traitait le développement et le suivi du marché espagnol dans le domaine des télécommunications et qu'en tout état de cause, quant bien même v. ME. avait consacré une partie de son activité aux intérêts de MONACO TELECOM, il demeurerait sous le lien de subordination exclusif de son employeur, si bien qu'il ne saurait y avoir lieu à considérer valablement une ancienneté antérieure à la date du 1er février 2004.

S'agissant de la question du lieu d'exécution du contrat de travail, la défenderesse explique qu'il n'avait pas été possible, en 2004 de proposer un contrat de travail à v. ME. en Espagne, le groupe n'ayant pas une visibilité suffisante sur le marché espagnol pour être certain d'y conserver des intérêts, v. ME. étant d'accord avec ce choix, ayant conscience du caractère temporaire de son détachement en Espagne et y trouvant en outre un avantage du fait du bénéfice du régime de protection sociale monégasque.

Le fait de mettre fin à un détachement qui est par nature temporaire, ne constitue en aucun cas une modification du contrat de travail mais relève du pouvoir de direction de l'employeur.

Au plan de la bonne foi dans la mise en œuvre du licenciement, la défenderesse estime qu'elle n'a fait preuve d'aucune légèreté dans la mesure où presque un an avant la fin prévue du détachement de v. ME., elle lui a fait connaître sa position et a en outre mené des négociations avec l'intéressé quant à son éventuel avenir au sein du groupe MONACO TELECOM.

A titre subsidiaire, la défenderesse estime que si le principe d'un licenciement sans motifs valables devait être retenu, le mode de calcul employé par le demandeur ne saurait être retenu.

SUR QUOI,

1/Attendu, quant à la validité du motif de licenciement, que la détermination du lieu d'exécution du contrat de travail prédétermine le débat y afférent ;

Attendu que comme ci-dessus énoncé l'instrumentum du contrat de travail du 27 mars 2006 fixe le lieu de travail en Principauté de Monaco, aux termes de l'article 1011 du Code civil, on doit rechercher dans les conventions quelle a été la commune intention des parties contractantes, plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes ;

Qu'à cet égard, l'analyse d'éléments de fait antérieurs à la formation du contrat et le comportement des parties postérieur à celle-ci permet cet éclairage ;

Qu'en l'espèce, lors de son embauche, le 27 mars 2006, du fait d'une reprise de contrat de travail suite à une absorption de la société VIVONA, précédant employeur de v. ME., la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL avait connaissance des conditions d'exercice du précédent contrat de travail et de l'activité de v. ME. en Espagne ;

Qu'il peut même être ajouté, du fait que la défenderesse ne conteste pas la notion de groupe auquel ont appartenues les sociétés SOCIETE NICOISE DE TELECOM et VIVONA, qu'en février 2004, le groupe a embauché un salarié dont il connaissait le parcours et l'activité actuelle d'alors en Espagne ce qui apparait, au niveau de l'intuitu personae comme un élément déterminant de la volonté de l'employeur de l'engager pour des activités dans ce pays, à défaut d'autre lieu de travail, quant bien même une lisibilité à long terme de l'activité n'aurait elle pas existé à l'époque ;

Que l'analyse de l'exécution des contrats de travail à compter de 2004 confirme que le lieu de travail effectif de v. ME. a bien été l'Espagne, à l'exclusion de toute activité dans un autre lieu ;

Que dès lors, la notion de détachement, applicable et invoqué ici, dans son acception de droit de la sécurité sociale, c'est-à-dire la situation d'un travailleur envoyé du pays de son employeur à l'étranger afin d'y exercer une activité pour une durée limitée et qui reste affilié pendant cette période au régime, en l'espèce monégasque, de sécurité sociale, ne peut en lui-même venir contredire la réalité des faits ;

Qu'au contraire, il n'apparait pas en premier lieu que le détachement devait avoir une durée limitée, et en second lieu, le renouvellement systématique du 1er octobre 2004 au 31 mai 2007, soit 32 mois, des périodes de détachement démontre une pérennité dans le temps incompatible avec une notion de mission ponctuelle, occasionnelle et temporaire ;

Qu'en outre rien dans le mode de rémunération de v. ME. ne paraît évoquer des éléments tels primes liées à l'expatriation, qui démontreraient un caractère temporaire ;

Qu'en outre, le principe même de négociations menées entre v. ME. et la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL au sujet de son éventuelle venue à Monaco démontrent que l'employeur lui-même, s'agissant d'une société membre d'un important groupe et nécessairement d'une cellule juridique ou de conseils externalisés en la matière, ne pouvait que douter du principe du lieu de travail fixé en Principauté de Monaco ;

Que dès lors et en conséquence, le lieu de travail effectif de v. ME. ne peut être la Principauté de Monaco et la décision de l'employeur ne constitue pas en l'espèce une simple décision de mettre fin à un détachement, qui aurait effectivement relevé du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur, mais au contraire une modification du lieu de travail ;

2/Quant à déterminer en second lieu si, en l'espèce, la modification du lieu de travail caractérisait une modification essentielle du contrat de travail, il y a lieu de relever que le changement litigieux constitue un changement de secteur géographique, dans la mesure où un passage de Madrid à Monaco ne peut être considéré comme se situant dans un espace de mobilité à l'intérieur duquel peut se situer un lieu de travail, ce qui n'est pas même allégué, et que ce changement devait entraîner des modifications importantes des conditions de vie du salarié ;

Attendu en conséquence que le changement de lieu de travail envisagé constituait une modification substantielle du contrat de travail qui nécessitait l'accord préalable du salarié, et qu'en procédant par ce qu'il estimait être une fin de détachement et au constat d'un abandon de poste en Principauté de Monaco, la société MONACO TELECOM INTERNATIONAL n'a pas donné de motif valable au licenciement qu'elle a prononcé, qui n'est en outre pas justifié par une faute grave ;

Qu'en conséquence v. ME. doit se voir reconnaître le droit à paiement d'une indemnité compensatrice de préavis fondée sur le revenu brut incluant notamment le poste intitulé « part variable commerciale » qui en réalité apparaît, d'un montant fixe de 740 euros, conformément à un courrier de la direction de la société (pièce 12-2 du demandeur) et donc d'un montant, s'agissant d'un cadre, de $3 \times 4.150,16 \text{ euros} = 12.450,48 \text{ euros}$;

Qu'une indemnité compensatrice de congés payés afférente au préavis d'un montant de 1.245,05 euros sera également prononcée ;

Que le calcul réalisé par v. ME. quant à un reliquat d'indemnité de compensatrice de congé payé n'est pas contesté si bien qu'une somme de 2.218,21 euros lui sera allouée ;

Qu'un reliquat, prorata temporis, d'une prime de 13e mois est due, pour tenir compte de la durée de 3 mois du préavis d'un montant fondé sur le même salaire brut, soit une somme de $[(4150,16 \times 9/12) - 1.179,98] = 1.932,64 \text{ euros}$;

Que s'agissant de l'indemnité de licenciement l'ancienneté à prendre en compte sera, comme indiqué dans le contrat de travail calculée à la date du 1er février 2004, en effet, quant bien même v. ME. aurait-il eu des contacts avec le groupe MONACO TELECOM alors qu'il était salarié de la société CAHORS ESPAGNOLA, il demeurerait sous la direction et le contrôle de la dite société et en outre, lors de la conclusion de son contrat avec celle-ci, un solde de tout compte a été établi ;

Que la défenderesse n'est pas contredite quand elle affirme que l'article 44 du règlement intérieur de la société prévoit une indemnité de licenciement égale à un mois de salaire par année pleine d'ancienneté, si bien que son montant sera donc de $3 \times 4.150,16 = 12.450,48 \text{ euros}$;

3/Attendu que le licenciement de v. ME. présente un caractère abusif dans la mesure où le motif réel du licenciement apparaît être l'abandon du développement commercial des activités de la société MONACO TELECOM INTERNATIONAL en Espagne, du fait de la non reconduction d'un ensemble de contrats de capacité spatiale, fournissant des liaisons satellites sans lesquels MONACO TELECOM ne pouvait commercialiser ses services ;

Que cependant, le principe du licenciement du fait du refus de v. ME. d'accepter une modification substantielle de son contrat de travail étant acquis, dès lors que la modification du lieu de travail envisagée répondait à un intérêt réel pour l'entreprise, v. ME. reconnaissant lui-même que l'Espagne ne pouvait pas, au jour du 20 octobre 2006, être une zone stratégique pour les offres de Monaco Telecom, il ne saurait y avoir lieu à réparation d'un éventuel préjudice du fait même du licenciement ;

Que v. ME. a subi une perte de chance de continuer des négociations qui sera réparée par l'octroi d'une somme de 10.000 euros ;

4/ Attendu que le remboursement de frais professionnels allégués, que l'employeur ne peut valablement énoncer que les frais postérieurs au 1er juin 2007 ne peuvent être pris en charge du fait d'un abandon de poste à ce jour, et qu'en tout état de cause, le licenciement n'est intervenu que le 26 juin 2007 ;

Que ces frais apparaissent justifiés, et que la société MONACO TELECOM INTERNATIONAL sera donc condamnée au paiement d'une somme de 1.599,46 euros ;

Que v. ME., triomphant même partiellement en ses demandes, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la société MONACO TELECOM INTERNATIONAL aux fins de paiement d'une somme de 1.000 euros au titre de frais engagés pour sa défense ;

Qu'aucune urgence ne justifie le prononcé de l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

Que la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL sera condamnée aux dépens avec distraction au profit de Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur sous sa due affirmation ;

PAR CES MOTIFS,

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL,

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

Dit que le licenciement de v. ME. par la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL n'est justifié ni par une faute grave, ni par un motif valable et revêt en outre un caractère abusif ;

Condamne en conséquence la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL à payer à v. ME. les sommes suivantes :

- 1.599,46 euros, (mille cinq cent quatre vingt dix neuf euros et quarante six centimes), à titre de remboursement de frais professionnels ;
- 12.450,48 euros, (douze mille quatre cent cinquante euros et quarante huit centimes), à titre d'indemnité de préavis ;
- 1.245,05 euros, (mille deux cent quarante cinq euros et cinq centimes), à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférente au préavis ;
- 2.218,21 euros, (deux mille deux cent dix huit euros et vingt et un centimes), à titre de reliquat d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 1.932,64 euros, (mille neuf cent trente deux euros et soixante quatre centimes), à titre de reliquat sur une prime de 13e mois,

lesdites sommes produisant intérêts au taux légal à compter de la convocation en conciliation valant mise en demeure,

- 12.450,48 euros, (douze mille quatre cent cinquante euros et quarante huit centimes), à titre d'indemnité de licenciement ;
- 10.000 euros, (dix mille euros), à titre de dommages et intérêts ;

Condamne la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL à délivrer à v. ME. dans un délai d'un mois suivant signification du présent jugement un certificat de travail et une attestation ASSEDIC conformes au dispositif du présent jugement ;

Rejette le surplus des demandes des parties ;

Dit n'y avoir lieu à ordonner l'exécution provisoire de la présente décision ;

Condamne la SAM MONACO TELECOM INTERNATIONAL aux dépens avec distraction au profit de Jean-Pierre LICARI, avocat-défenseur sous sa due affirmation.