

## Tribunal du travail, 24 février 2011, p. DA. c/ la SARL GRAND OPTICAL MONACO

---

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Tribunal du travail
<i>Date</i>	24 février 2011
<i>IDBD</i>	12080
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Constitution, dissolution et actes relatifs à la vie de la société ; Contrats de travail ; Rupture du contrat de travail

---

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/tribunal-travail/2011/02-24-12080>

**LEGIMONACO**

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

## Abstract

Modification dans la situation juridique de l'entreprise - Proposition de modification du contrat refusée par le salarié - Licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 - Licenciement non abusif

## Résumé

Le licenciement peu après la modification de la situation juridique de l'entreprise, sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 consécutif au refus d'un salarié de voir modifié son contrat, est licite.

Un monteur-vendeur employé par une entreprise d'optique à compter du 7 juillet 1997 est licencié le 19 décembre 2008 sur le fondement de l'article 6 de la loi n°729 du 16 mars 1963 après que le fonds de commerce ait été racheté le 15 septembre 2008. Le nouvel employeur avait informé ce salarié le 1er octobre 2008 d'une promotion aux fonctions de directeur des ventes au coefficient 250 correspondant au statut cadre de direction avec un salaire proposé de 3600 , prime sur objectif et prime annuelle. Le salarié, estimant que son salaire brut de 4448 brut n'était pas négociable et que son coefficient aurait dû être porté à 300 et non 250, avait attiré son employeur devant le Tribunal du Travail en paiement d'un solde d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement abusif, en raison de la soudaineté et brusquerie de la mesure. L'employeur, de son côté, niait toute précipitation blâmable. Il ne trouvait aucune pièce versée aux débats établissant le coefficient revendiqué par le salarié ni d'un statut antérieur de cadre. La demande en paiement de dommages et intérêts devait selon lui être rejetée.

Le Tribunal du Travail rappelle que la modification d'un élément essentiel du contrat doit recueillir l'accord du salarié dont le refus n'est pas fautif. Il rappelle encore le droit de résiliation unilatérale sans référence à un motif explicite offert par l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 qui n'instaure toutefois, au profit de l'employeur aucun droit discrétionnaire et absolu. Le Tribunal se doit donc de vérifier le respect des droits et prérogatives du salarié ainsi que les circonstances de la rupture qui doivent être exemptes d'abus. La modification de la situation juridique de l'employeur n'interdit pas au repreneur de proposer à ses nouveaux salariés une modification de leur contrat de travail et d'en tirer les conséquences en cas de refus à la condition de ne pas chercher à faire échec aux dispositions d'ordre public de la loi n°729 du 16 mars 1963. Si le Tribunal estime, en l'espèce, critiquable le recours au type de licenciement utilisé, il juge non démontrée la baisse de salaire et encore moins la rétrogradation. Aucune précipitation dans la mise en œuvre du licenciement n'a eu lieu .La demande en paiement de dommages et intérêts est rejetée.

---

## Le Tribunal,

*Après en avoir délibéré conformément à la loi,*

Vu la requête introductive d'instance en date du 25 mars 2009 reçue le 27 mars 2009;

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 12 mai 2009 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Patricia REY, avocat-défenseur, au nom de Monsieur p. DA., en date des 8 octobre 2009 et 10 juin 2010 ;

Vu les conclusions déposées par Maître Arnaud ZABALDANO, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, au nom de la SARL GRAND OPTICAL MONACO, en date du 25 mars 2010 ;

Après avoir entendu, Maître Patricia REY, avocat-défenseur près la Cour d'Appel de Monaco, pour Monsieur p. DA., et Maître Christophe BALLERIO, avocat-stagiaire à la Cour d'Appel de Monaco, pour la SARL GRAND OPTICAL MONACO en leurs plaidoiries ;

Vu les pièces du dossier ;

p. DA. a été employé par la société Optique Métropole, suivant contrat à durée indéterminée, à compter du 7 juillet 1997, en qualité de monteur-vendeur.

La société à responsabilité limitée dénommée GRAND OPTICAL a racheté le fonds de commerce exploité sous l'enseigne Optique Métropole le 15 septembre 2008.

Par lettre recommandée avec accusé de réception en date du 19 décembre 2008, la SARL GRAND OPTICAL a notifié à p. DA. son licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

Soutenant que la rupture de son contrat de travail revêt un caractère abusif, p. DA. a, ensuite d'un procès-verbal de non-conciliation en date du 11 mai 2009, attiré la SARL GRAND OPTICAL devant le Bureau de Jugement du Tribunal du Travail à l'effet d'obtenir sa condamnation au paiement de la somme de 811,59 euros à titre de solde d'indemnité de licenciement et de la somme de 300.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif, avec intérêts au taux légal à compter de la citation.

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

Puis, après 7 renvois intervenus à leur demande, l'affaire a été contradictoirement débattue lors de l'audience du 9 décembre 2010, à l'issue de laquelle le jugement a été mis en délibéré pour être prononcé le 24 février 2011.

p. DA. a renoncé à sa demande relative au solde d'indemnité de licenciement et fait valoir à l'appui de ses autres prétentions :

- qu'il a occupé, avant la vente du fonds de commerce, les fonctions de directeur de magasin lui permettant de prétendre au coefficient 300 et percevait un salaire de 4.448 euros bruts (2.647,60 euros bruts de base et primes fixes depuis son embauche) ou 3.841,30 euros nets,
- qu'il a été destinataire d'une lettre adressée par son nouvel employeur datée du 16 octobre 2008 et intitulée « *contrat de travail* » aux termes de laquelle la société défenderesse indiquait vouloir formaliser les données contractuelles au jour du rachat du fonds de commerce,
- que dans un document joint et daté du 1er octobre 2008, la SARL GRAND OPTICAL mentionnait « *les critères, conditions d'attribution et montant de votre prime sur objectif relative au 4e trimestre 2008* » et précisait qu'il était promu aux fonctions de « *directeur des ventes au coefficient 250 correspondant au statut Cadre de direction* »,
- que le salaire mensuel de base proposé était de 3.600 euros pour un horaire hebdomadaire de 42 heures et 30 minutes, alors qu'il devait également recevoir une prime annuelle équivalente à un mois de salaire au prorata de son temps de présence,
- qu'il s'est clairement exprimé lors d'un entretien puis par écrit sur son refus d'accepter ces nouvelles conditions,
- qu'il a ainsi pris la précaution d'adresser un mail le 24 octobre 2008 en relevant que son salaire brut de 4.448 euros bruts n'était pas négociable, que la prime sur objectif pouvait être modifiée si elle semblait trop élevée et que son coefficient devait être porté à 300 et non à 250,
- qu'il a par ailleurs signé le formulaire administratif de modification de son contrat de travail qui ne comportait initialement aucune précision relative à sa rémunération mais qui a finalement été adressé, à son insu et sans son accord, aux autorités compétentes avec la mention d'un salaire brut de 3.600 euros,
- qu'il a alors immédiatement contesté cette situation par lettre du 11 décembre 2008 et a saisi l'Inspection du Travail par courrier du 17 novembre 2008,
- que son licenciement sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi n° 729 lui a ensuite été notifié le 19 décembre 2008, alors que par un mail du 24 décembre 2008, e. NE., juriste, l'a informé qu'une erreur avait été commise sur la durée du préavis (3 mois et non 2 mois) et qu'il recevrait un courrier rectificatif en ce sens,
- qu'il n'a en réalité été dispensé d'exécuter son préavis qu'à compter du 21 janvier 2009, soit à un moment où l'employeur n'avait plus besoin de ses services,
- qu'il a indûment perçu la somme de 836,13 euros (et non de 1.830,18 euros) au titre de l'indemnité de licenciement, laquelle sera déduite des dommages et intérêts réclamés à hauteur de 300.000 euros (compensation),
- que de plus, les sommes qui lui restaient dues par la SARL GRAND OPTICAL ont été payées avec retard et sur son insistance (prime sur les ventes versée avec le salaire de février 2009 suite à sa réclamation du 9 février 2009, prime de bilan du mois de janvier 2009 réglée avec le salaire de février 2009),
- qu'en outre, il a adressé le 6 avril 2009 un courrier à la société défenderesse en sollicitant les documents d'usage qui n'ont été remis que le 14 avril 2009, de telle sorte qu'il n'a pu recevoir ses indemnités ASSEDIC qu'au mois de septembre 2009 en raison de la nécessité de renouveler ses démarches auprès du Pôle Emploi,
- qu'il apparaît également que la rupture revêt un caractère abusif dans la mesure où il s'est vu proposer des modifications substantielles de son contrat de travail relatives à sa rémunération, et ce, en contravention avec l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, et a été licencié moins d'un mois après son refus de se plier à des exigences illégales ainsi qu'à une rétrogradation dans ses fonctions,
- qu'en l'absence de modification de la situation juridique de l'employeur, son avenir aurait été assuré à son poste,
- que nonobstant son ancienneté (plus de 11 années), la nature de ses responsabilités, ou l'absence de sanction disciplinaire au cours de sa carrière, il n'a pas été avisé des intentions de la défenderesse préalablement à la mise en œuvre de la rupture,
- qu'en lui confiant par procuration aussi bien les dépôts de chèques que les remises d'espèces ou encore le traitement des correspondances, et en le félicitant des résultats financiers de la boutique, la SARL GRAND OPTICAL lui a même laissé croire qu'il demeurerait associé à la gestion du magasin,

- qu'après cette marque de confiance, le licenciement est intervenu avec une soudaineté et une brusquerie fautives, alors qu'il a été immédiatement remplacé par une employée moins qualifiée détachée d'un magasin niçois,
- qu'en définitive, il s'est retrouvé sans travail avec deux enfants mineurs à charge (son épouse étant par ailleurs en congé maternité) et recherche toujours un emploi,
- qu'il n'a plus pu bénéficier de la couverture sociale à Monaco et a subi un préjudice au titre de son régime de retraite de cadre (perte de points de retraite sur 3 années) en raison des modifications apportées sur ses bulletins de salaire concernant son coefficient et ses fonctions,
- qu'il a également été contraint de solliciter à plusieurs reprises le paiement des jours fériés et dimanches travaillés,
- que son préjudice financier doit en conséquence être évalué à la somme de 150.000 euros, tout comme son préjudice moral,
- qu'en effet, il a été extrêmement perturbé et choqué par l'attitude de l'employeur qui a exercé sur lui une pression inadmissible et l'a congédié le jour même de Noël après un premier licenciement irrégulier, de telle sorte qu'il s'est vu prescrire des antidépresseurs.

La SARL GRAND OPTICAL sollicite, à titre reconventionnel, paiement de la somme de 1.830,18 euros indûment réglée au titre de l'indemnité de licenciement et soutient pour l'essentiel que :

- l'indemnité de licenciement en réalité due s'élève à  $4.577/26 \times 141 = 24.820,23$  euros, alors que le salarié a reçu la somme de 26.650,41 euros, de telle sorte qu'elle est fondée à réclamer le remboursement du trop perçu,
- le demandeur a été intégralement rempli de ses droits et a bénéficié d'un délai de préavis de plus de trois mois au cours duquel il a été partiellement dispensé d'exécuter son travail,
- il est faux de prétendre que p. DA. n'aurait pas été informé de ses intentions, dans la mesure où celui-ci s'est entretenu avec le Directeur Régional de la société GRAND OPTICAL le 5 décembre 2008 (entretien clairement visé dans la lettre de rupture),
- les deux courriers relatifs au licenciement ont conduit le salarié à bénéficier d'un préavis particulièrement long, aucune faute ne pouvant lui être reprochée à cet égard,
- il convient également de souligner qu'au mois de septembre 2008, le demandeur exerçait les fonctions de « *monteur-vendeur* » et bénéficiait d'un coefficient 190, ainsi qu'en attestent ses bulletins de salaire,
- de plus, au mois d'octobre 2008, il a été proposé un poste de directeur - coefficient 250 au salarié, lequel a d'ailleurs signé une demande de modification de son contrat de travail à ces conditions, de telle sorte qu'il ne peut être soutenu que son nouveau coefficient était inférieur à celui dont il bénéficiait avant le rachat du fonds de commerce,
- aucune pièce versée aux débats ne vient établir que p. DA. ait obtenu au cours de sa carrière le coefficient 300, alors que son salaire de base brut était de 2.647,60 euros,
- la rémunération dont le demandeur fait aujourd'hui état comprenait en réalité une prime d'ancienneté, des heures supplémentaires et une prime de bilan,
- ainsi, le salaire proposé, au demeurant versé sur 13 mois, était supérieur à celui qu'il percevait avant le rachat du fonds de commerce,
- de plus, cette rémunération était augmentée de toutes les primes liées à l'ancienneté et à l'intéressement,
- par ailleurs, la remise postérieure de quelques jours des documents sociaux n'a pu être de nature à retarder jusqu'au mois de septembre 2009 le versement des allocations chômage,
- elle ne peut être tenue pour responsable de l'existence d'une période de carence,
- il ne peut davantage lui être reproché d'avoir réorganisé le travail de ses salariés après le départ de l'un d'eux,
- p. DA. ne démontre nullement avoir bénéficié d'un statut de cadre au cours de sa carrière dans l'entreprise,
- la somme de 988,91 euros versée par le Pôle emploi pour la période du 1er août au 21 septembre 2009 est sans commune mesure avec celle que le demandeur aurait dû percevoir compte tenu de son niveau de rémunération, à moins que ce dernier n'occupe un autre emploi et soit indemnisé à concurrence du manque à gagner,

- le salarié cache en réalité sa véritable situation financière et a reçu sa première lettre de licenciement le 19 décembre 2008 et la seconde le 29 décembre 2008 après avoir été avisé le 5 décembre 2008 de la rupture,
- la demande en paiement de dommages et intérêts doit en conséquence être rejetée.

## **SUR QUOI,**

### *I) Sur la demande reconventionnelle*

Conformément aux dispositions d'ordre public de la loi n° 446 du 16 mai 1946, toute demande dérivant du contrat de travail lui-même, qu'elle soit additionnelle ou reconventionnelle, doit faire l'objet du préalable de conciliation.

En conséquence, il convient de déclarer d'office irrecevable la demande reconventionnelle en paiement de la somme de 1.830,18 euros indûment réglée au titre de l'indemnité de licenciement, formulée par la SARL GRAND OPTICAL pour la première fois devant le Bureau de Jugement, suivant conclusions du 25 mars 2010.

### *II) Sur le licenciement*

La modification d'un élément essentiel du contrat de travail nécessite l'accord du salarié, en sorte qu'en cas de refus de ce dernier, l'employeur doit procéder à son licenciement s'il ne renonce pas à la modification envisagée.

Le refus du salarié ne présentant pas en tant que tel un caractère fautif, la modification contestée doit, pour constituer un motif valable de licenciement, répondre à un intérêt réel pour l'entreprise.

Toutefois, en application de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963, l'employeur dispose d'un droit unilatéral de résiliation lui permettant de congédier un salarié sans se référer de façon explicite ou implicite à un motif inhérent à la personne de celui-ci, et doit supporter les conséquences de sa décision de ne pas énoncer le motif de la rupture, en versant le montant de l'indemnité prévue par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 juin 1968.

L'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 n'instaurant pas, au profit de l'employeur, un droit discrétionnaire et absolu, il appartient au Tribunal du Travail de vérifier le respect par l'employeur des droits et prérogatives du salarié d'une part, et les circonstances ayant entouré la résiliation, qui doivent être exemptes de tout abus d'autre part.

En l'espèce, il résulte des pièces versées aux débats et notamment des bulletins de salaire que p. DA. était employé, avant la vente du fonds de commerce intervenue le 15 septembre 2008, en qualité de « *monteur-vendeur* » coefficient 190 de la convention collective « *optique-lunetterie de détail* » et percevait mensuellement (sauf en cas d'absence pour congés payés ou majorations diverses) la somme brute fixe de 4.448 euros se décomposant comme suit : salaire de base : 2.647,60 euros, heures complémentaires : 300,20 euros, prime d'ancienneté 265,30 euros, prime de bilan : 1.234,23 euros, arrondi : 0,67 euros.

Il est constant que la SARL GRAND OPTICAL a proposé au demandeur le 16 octobre 2008, soit un mois après le rachat du fonds de commerce, un poste de directeur des ventes - coefficient 250 ainsi qu'une nouvelle rémunération comportant un salaire de base mensuel pour 42 heures et 30 minutes de travail hebdomadaire de 3.600 euros, une prime de 13e mois calculée au prorata du temps de présence et une prime sur objectif d'un montant variable en fonction des résultats du magasin (ces éléments entraînant une modification du contrat de travail), et que le salarié a clairement refusé cette proposition suivant courrier électronique du 24 octobre 2008 et a confirmé sa position par lettre du 11 décembre 2008.

Or, la modification de la situation juridique de l'employeur n'interdit pas au repreneur de proposer à ses nouveaux employés une modification de leur contrat de travail et d'en tirer les conséquences juridiques sus évoquées en cas de refus, à la condition que celui-ci ne cherche pas à faire échec à l'application des dispositions d'ordre public de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963.

De plus, si la mise en œuvre d'un licenciement sur le fondement de l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 conduit le Tribunal du Travail à ne pas s'interroger sur la validité de la rupture, en cas de paiement effectif de l'indemnité de licenciement, il n'en demeure pas moins qu'elle ne peut avoir pour objet de contourner les dispositions d'ordre public applicables en droit social et notamment celles relatives au principe du maintien des contrats de travail en cours au jour de la cession d'un fonds de commerce.

Ainsi, bien que la présente juridiction estime critiquable le recours à l'article 6 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 dans le cas d'espèce, dans la mesure où le motif avéré du licenciement, qui réside dans le refus de p. DA. d'accepter une modification de son contrat de travail, n'a nullement pu être discuté notamment sous l'angle de l'intérêt de l'entreprise à une telle modification, il lui appartient seulement de déterminer si la société défenderesse a respecté les droits et prérogatives du demandeur mais également si elle a cherché ou non à éluder les dispositions d'ordre public de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 et plus généralement a commis ou non un abus, et ce, en fonction des éléments de preuve fournis par le salarié.

Il est constant tout d'abord que p. DA. a obtenu paiement de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de congés payés.

Si certains retards ont été pris dans le règlement de diverses primes et jours fériés ou dimanches travaillés, le demandeur n'invoque pas clairement et ne justifie pas avoir subi un préjudice spécifique en rapport avec cette difficulté.

La remise des documents sociaux le 14 avril 2009 (fin du contrat : 31 mars 2009) ne peut expliquer à elle seule que les allocations chômage n'auraient été versées qu'au mois de septembre 2009, si bien que la présente juridiction ne peut évaluer le préjudice réellement subi.

En outre, le demandeur n'explique pas suffisamment sa prétention relative à la perte de points de retraite (régime cadres) sur les trois dernières années (soit avant la vente du fonds de commerce), laquelle serait liée aux modifications apportées au contrat de travail, de telle sorte qu'elle ne peut être concrètement examinée.

Par ailleurs, force est de constater que la défenderesse n'apparaît pas avoir cherché à faire échec aux dispositions de l'article 15 de la loi n° 729 du 16 mars 1963 dès lors que :

- la proposition de modification du contrat de travail qui a été faite à l'ensemble du personnel du magasin (courrier du salarié du 11 décembre 2008) est intervenue plus d'un mois après le rachat du fonds de commerce,
- il n'est pas démontré que cette modification, qui introduisait une variabilité de salaire, aurait nécessairement entraîné une baisse constante de la rémunération de p. DA., et ce d'autant que si la partie fixe du salaire proposé diminuait (et le salaire de base augmentait - 3.600 euros et 13er mois, soit 3.900 euros), sa partie variable, qui était fonction des résultats (au moins 1.620 euros si résultat inférieur au budget de 5 à 9,9 %) et ne permettait certes pas de garantir un revenu minimum (comme antérieurement - 4.448 euros), pouvait cependant, le cas échéant, donner lieu au versement d'une rémunération globale supérieure,
- loin d'imposer une rétrogradation, l'employeur a officiellement confirmé le demandeur dans ses fonctions réelles de directeur de magasin qu'il occupait antérieurement sans en avoir le titre,
- le coefficient 250 de la convention collective « *optique-lunetterie de détail* » tel que proposé correspond à un poste d'« opticien, directeur de magasin responsable des achats dans la limite des réassortissements », alors qu'il n'est pas établi que l'intéressé pouvait incontestablement prétendre au coefficient 300, faute de précision sur la notion de « *commandement* »,
- il n'est pas justifié des circonstances exactes dans lesquelles la mention du salaire brut de 3.600 euros a été ajoutée sur le formulaire administratif relatif à la modification du contrat de travail, déjà signé le 21 octobre 2008 par le salarié,
- ce seul fait ne suffit en tout état de cause pas à considérer que la défenderesse aurait cherché à exercer une pression sur p. DA., la rémunération habituelle ayant été bien été réglée en octobre et novembre 2008.

De plus, le demandeur ne pouvait pas ignorer la possibilité d'un licenciement, en l'état de la proposition initiale de la SARL GRAND OPTICAL, et ce, quand bien même il a logiquement continué à être associé à la gestion du magasin (procurations) dans le cadre de la poursuite de l'exécution de son contrat de travail et a été félicité début novembre 2008, tout comme son équipe, pour le travail accompli.

La société défenderesse apparaît au contraire avoir agi sans précipitation dans la mesure où elle n'a pas immédiatement tiré les conséquences du refus (24 octobre 2008) de son offre de modification du contrat de travail et a organisé un entretien préalable le 5 décembre 2008 puis a notifié la rupture le 19 décembre 2008, permettant ainsi à p. DA. de continuer pendant un certain temps à exercer son activité au sein de l'entreprise.

En outre, l'erreur commise dans le courrier de licenciement du 19 décembre 2008 concernant la durée du préavis (3 mois et non 2 mois) a donné lieu à une réaction relativement rapide de l'employeur puisque e. NE. a précisé dès le 24 décembre 2008 qu'un courrier rectificatif était immédiatement adressé en ce sens. En effet, une nouvelle lettre de rupture en date du 24 décembre 2008, reçue par le salarié le 29 décembre 2008, a été régularisée et précisait même que la dispense d'exécution du contrat de travail débiterait le 21 janvier 2009.

Il convient de relever à cet égard que la notion de licenciement « *irrégulier* » est inconnue en droit monégasque, de telle sorte que ces difficultés de forme n'ont pas effet juridique spécifique.

La SARL GRAND OPTICAL n'apparaît pas davantage avoir agi avec légèreté blâmable ou intention de nuire dès lors que sa simple négligence a permis à p. DA. de bénéficier d'un report du point de départ de son préavis au 1er janvier 2009, et que la circonstance que le second courrier de licenciement date du 24 décembre 2008 n'a nullement été anticipée.

Enfin, il ne peut pas être reproché à l'employeur d'avoir fait appel, dans l'intérêt de l'entreprise, à une employée d'un magasin GRAND OPTICAL niçois en vue du remplacement du salarié, alors que les autres faits dénoncés par le demandeur, dans sa correspondance du 11 décembre 2008, ne sont nullement prouvés.

En conséquence, la demande en paiement de dommages et intérêts doit être rejetée.

De plus, le salarié, qui a sollicité le rejet de la demande reconventionnelle et « *la compensation entre la somme de 836,12 euros indûment perçue au titre de l'indemnité de licenciement et la somme de 300.000 euros réclamée à titre de dommages et intérêts* », n'a manifestement formulé cette seconde prétention que si des dommages et intérêts lui étaient octroyés, de telle sorte qu'aucune conséquence juridique ne peut être tirée de ce chef.

p. DA., 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,

Déclare irrecevable la demande reconventionnelle en paiement de la somme de 1.830,18 euros formulée par la société à responsabilité limitée GRAND OPTICAL pour la première fois devant le Bureau de Jugement suivant conclusions du 25 mars 2010 ;

Déboute p. DA. de sa demande en paiement de dommages et intérêts ;

Condamne p. DA. aux dépens.